



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Opava  
Disabled People on the Labour Market in the Opava District

Student:

Bc. Veronika Košcová

Vedoucí diplomové práce:

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2020

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Košcová**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství  
Téma: **Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Opava**  
**Disabled People on the Labour Market in the Opava District**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické souvislosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením
  3. Rešerše empirických studií
  4. Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Opava ve vztahu k osobám se zdravotním postižením
  5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v organizaci Charita Opava
  6. Návrhy a doporučení
  7. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
- EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 13th ed. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1138218154.
- PIPEKOVÁ Jarmila a Marie VÍTOVÁ. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Brno: Masarykova univerzita, 2017. ISBN: 978-80-210-7689-1.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020



doc. Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
vedoucí katedry

doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 24.4.2020

Košcová  
Bc. Veronika Košcová

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda co nejsrdečněji poděkovala doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, připomínky, trpělivost a ochotu při zpracování diplomové práce, ale i za vstřícnost a podporu v průběhu celého studia. Dále bych ráda poděkovala zástupci ředitele Charity Opava, panu Ing. Tomáši Schaffartzikovi, za zprostředkování exkurze v organizaci Charita Opava. V neposlední řadě patří velké díky i mé sestře, Zuzaně Košcové, za důkladné přečtení a kontrolu celé práce.

## Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické souvislosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	7
2.1	Znevýhodněné osoby na trhu práce .....	7
2.2	Flexibilita na trhu práce .....	12
2.3	Charakteristika a dělení osob se zdravotním postižením.....	15
2.4	Politika zaměstnanosti .....	18
2.5	Politika zaměstnanosti zaměřená na podporu osob se zdravotním postižením v České republice.....	21
3	Rešerše empirických studií .....	26
3.1	Belgie.....	26
3.2	Dánsko .....	28
3.3	Finsko .....	30
3.4	Francie .....	32
3.5	Německo.....	34
3.6	Polsko .....	37
3.7	Rakousko .....	39
3.8	Slovensko.....	41
3.9	Španělsko.....	44
3.10	Velká Británie.....	46
4	Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Opava ve vztahu k osobám se zdravotním postižením .....	49
5	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v organizaci Charita Opava .....	56
5.1	Charita Opava – informace o organizaci .....	56
5.2	Projekty zaměřené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Charitě Opava .....	63
5.3	SWOT analýza.....	67

6	Návrhy a doporučení.....	77
6.1	Systémové návrhy.....	77
6.2	Návrhy pro organizaci Charita Opava .....	79
7	Závěr .....	81
	Seznam použité literatury .....	83
	Seznam zkratk .....	88



# 1 Úvod

Zhruba desetinu populace České republiky (dále jen ČR) tvoří osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP). Tyto osoby jsou především z důvodu nižší flexibility, na kterou se v současné době klade velký důraz, jednou ze znevýhodněných skupin osob na trhu práce. Vzhledem k současné situaci na trhu práce, kdy je velmi nízká nezaměstnanost, nejsou tyto osoby v porovnání se zdravými jedinci konkurenceschopné. Zaměstnavatelé mají navíc často obavy z jejich zaměstnávání, a to především z důvodu nižší produktivity, vyšší nemocnosti, legislativní ochrany a administrativní náročnosti pojící se se zaměstnáváním OZP. I proto je důležité věnovat této skupině osob zvýšenou pozornost, a to tak, aby se zvýšila jejich zaměstnanost a zaměstnatelnost.

Diplomová práce s názvem Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Opava je zaměřena především na zaměstnávání OZP na Opavsku, konkrétně v organizaci Charita Opava. Tato organizace je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce a plní z hlediska poskytování sociálních služeb, a především z hlediska zaměstnávání OZP, důležitou funkci. Provozuje tři chráněná pracoviště, na kterých v roce 2018 zaměstnávala 123 OZP.

Cílem práce je identifikovat silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby organizace Charita Opava v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a navrhnout opatření směřující ke zlepšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP na regionální i celostátní úrovni. K naplnění tohoto cíle byly využity metody deskriptivní a komparativní analýzy a také SWOT analýza.

Tato diplomová práce je rozdělena do sedmi kapitol. Úvod je první kapitolou a obsahuje vymezení tématu práce, cíl práce a stručnou charakteristiku jednotlivých kapitol.

Obsahem druhé kapitoly jsou teoretické souvislosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsou zde charakterizovány znevýhodněné osoby na trhu práce a v současnosti velmi diskutovaná problematika flexibility na trhu práce. Následně jsou zde definovány OZP a je provedeno jejich členění dle druhu postižení. Poslední dvě části této kapitoly jsou pak zaměřeny na politiku zaměstnanosti obecně a na politiku zaměstnanosti zaměřenou na podporu OZP v ČR.

V třetí kapitole je provedena rešerše empirické literatury týkající se politiky zaměstnanosti zaměřené na OZP ve vybraných státech Evropské unie (dále jen EU). Konkrétně jde o Belgii, Dánsko, Finsko, Francii, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko a Španělsko, které byly vybrány z důvodu dostatečného množství dostupných informací.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na analýzu trhu práce ve vztahu k OZP v Moravskoslezském kraji (dále jen MSK), a to především se zaměřením na Opavsko. Jsou zde analyzovány charakteristiky, jako jsou podíl nezaměstnaných osob, struktura uchazečů o zaměstnání podle různých hledisek, podíl volných pracovních míst určených pro OZP nebo struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ).

Obsahem páté kapitoly je zaměstnávání OZP v organizaci Charita Opava. Zde je popsána samotná organizace včetně jejích jednotlivých sekcí a také mezinárodní projekty realizované v této organizaci, které byly zaměřeny na zlepšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP. V poslední části této kapitoly je provedena SWOT analýza, která odhaluje silné a slabé stránky organizace a její příležitosti a hrozby.

V šesté kapitole jsou obsaženy návrhy a doporučení, které mohou napomoci ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP a ke zkvalitnění poskytovaných sociálních služeb, a to jak v České republice, tak v samotné organizaci Charita Opava.

Poslední kapitolou je závěr, v rámci kterého jsou shrnuty výsledky této diplomové práce.

## 2 Teoretické souvislosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 2.1 Znevýhodněné osoby na trhu práce

Podle Buchtová a kol. (2002) existuje několik charakteristik, které ovlivňují uplatnění osob na trhu práce. Tyto charakteristiky jsou podle Buchtová a kol. (2002, s. 109): „*věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině.*“ Šimek a kol. (2007) uvádí, že nezaměstnaností (a to především dlouhodobou) jsou nejvíce ohrožené osoby se zdravotním postižením, pracovníci bez kvalifikace a starší pracovníci. Podle Buchtová a kol. (2002) je problematické také to, že právě tyto osoby bývají často opakovaně nezaměstnané.

Šimek (2010) uvádí tři úrovně vyloučení na pracovním trhu, a to podle úrovně individuálních charakteristik. Na základě tohoto dělení můžeme vymezit mikroúroveň, mezoúroveň a makroúroveň. Pro mikroúroveň je podle Šimek (2010, s. 17) charakteristický především: „*zhoršený zdravotní stav, věk (příliš nízký nebo naopak vysoký) a vzdělání a kvalifikace (nízký stupeň formálního vzdělání, případně kvalifikace neodpovídající poptávce na trhu práce).*“ V případě mezoúrovně pak může být jedním z faktorů např. diskriminace ze strany zaměstnavatelů (kupříkladu z důvodu zdravotního stavu či věku). Co se týče makroúrovně, zde lze podle Šimek (2010, s. 18): „*účast či neúčast znevýhodněných osob na trhu práce dít do souvislosti s ekonomickým růstem, strukturálními změnami v regionech a se změnami v poptávkových poměrech na trhu práce.*“

Podle Šimek a Balcar (2009) je možné definovat osm faktorů, v jejichž důsledku mají jedinci problém s uplatněním na trhu práce. Konkrétně se jedná o věk do 20 let, nedostatečné pracovní zkušenosti, těhotenství či mateřství, péče o dítě do 15 let, věk nad 50 let, nutnost zvláštní pomoci, zdravotní postižení či jiné zdravotní omezení a nedostatečné vzdělání.

Buchtová a kol. (2002, s. 109) uvádí, že nezaměstnaností jsou nejvíce ohrožené konkrétní skupiny obyvatel, a to: „*mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.*“

Podle Šimek (2010) můžeme v zásadě rozlišit čtyři skupiny znevýhodněných osob na trhu práce, a to:

- dlouhodobě nezaměstnaní,
- osoby starší 50 let,
- nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání a
- OZP.

Buchtová a kol. (2002) ještě řadí mezi znevýhodněné osoby na trhu práce osoby do 30 let věku, ženy a romské etnikum.

### **Dlouhodobě nezaměstnaní**

Šimek a kol. (2007, s. 28) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost je: „*považována za velmi závažný problém s vysokou mírou společenského rizika.*“ V souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností je nutné zmínit také čtyřfázový model adaptace na ztrátu práce. Buchtová (2003) uvádí, že v první fázi se člověk, který ztratí práci, cítí beznadějně, je v šoku a rezignuje. Po určité době se dostaví optimismus a nezaměstnaní se začnou snažit najít si práci. Po tom, co jsou neúspěšní, se znovu dostaví strach a rezignují. Posledním stádiem je pak stav, kdy se nezaměstnaný se svou situací smíří a považuje ji za svůj osud. Podobný fakt uvádí i Šimek (2010), který tvrdí, že problémem dlouhodobě nezaměstnaných je především to, že pokud nezaměstnanost trvá určitou dobu, může ji daný jedinec začít považovat za normální. Zjistí, že se mu líbí tolik volného času a že mu nevádí méně financí. Jedinec si zvykne, že je nezaměstnaný, a nemá zájem tuto situaci měnit.

Podle Mareš a Sirovátka (2003) jsou dlouhodobou nezaměstnaností častěji postihnuté méně vzdělanější osoby. Problémem je i to, že se tyto osoby stávají nezaměstnanými opakovaně. Šimek a kol. (2008) tvrdí, že opakovaný neúspěch při hledání zaměstnání se negativně projevuje na osobním životě jedince a také především na jeho zdravotním stavu. Buchtová (2003) uvádí, že po uplynutí šesti měsíců od ztráty zaměstnání jsou osoby trvale psychicky poznamenány, trpí spánkovými poruchami, depresi a nadměrnou únavou.

Šimek (2010) uvádí, že existují dvě skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Osoby v první skupině práci najít chtějí, jejich současná situace je frustruje. Osoby, které se řadí

do druhé skupiny, jsou se svou situací spokojeny a nehodlají na ní nic měnit. Podle Kuchař (2003) se do první skupiny řadí asi třetina dlouhodobě nezaměstnaných osob. Kuchař (2003, s. 139) uvádí, že: „*Být nezaměstnaným (i dlouhodobě) se prostě některým skupinám stále vyplatí.*“

### **Osoby starší 50 let**

Buchtová a kol. (2002, s. 112) tvrdí, že: „*jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot.*“ S tímto tvrzením souhlasí i Šimek (2010), podle kterého je právě u těchto osob největší problém se zaměstnáním.

Šimek (2010) uvádí, že zaměstnavatelé tyto osoby vnímají jako nedostatečně flexibilní a myslí si, že podávají nižší výkon a nejsou ochotné vzdělávat se. Problematické je i to, že osoby starší 50 let často požadují vyšší mzdy než mladí zaměstnanci, protože již získali praxi. Navíc ve většině případů neovládají jazyky a začínají se u nich objevovat zdravotní problémy. Buchtová a kol. (2002) tvrdí, že tím, jak člověk stárne, má již zažité určité stereotypy, a proto mu činí větší problémy přizpůsobit se nové životní situaci. Problémy pak podle Šimek (2010) nastávají především u těch uchazečů o zaměstnání, kteří pracovali celý život buď u jednoho zaměstnavatele, nebo pouze v jedné profesi.

Buchtová a kol. (2002, s. 112) zmiňuje, že: „*jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů.*“ Mezi tyto faktory je možné zařadit např. inteligenci daného jedince, jeho postavení ve společnosti a poměry v rodině. Šimek (2010) v této souvislosti uvádí, že s rostoucím věkem uchazeče o zaměstnání se snižuje jeho ochota přizpůsobovat se.

### **Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání**

Podle Šimek (2010, s. 26) se nekvalifikovanými uchazeči o zaměstnání myslí: „*osoby v evidenci úřadů práce, které mají žádnou nebo nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi.*“ Podle Buchtová a kol. (2002) zde můžeme zařadit absolventy základních škol, mladé osoby s nízkým zájmem o pracovní zařazení, osoby s deviantním chováním a další. Tyto osoby pak tvoří zhruba třetinu všech nezaměstnaných osob.

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání podle Kotíková (2003) často spoléhají na vnější pomoc, nejsou schopni samostatně řešit své problémy a mají nereálné požadavky ohledně mezd a trhu práce. Často pak upřednostňují sociální dávky před zaměstnáním. Podle Šimek (2010) se zaměstnavatelé této skupině osob vyhýbají z důvodu předsudků o nedostatečné kvalitě práce a motivaci těchto osob. Šimek (2010, s. 26) uvádí, že: „*zaměstnavatelé, aby se vyhnuli zaměstnávání těchto osob bez kvalifikace, žádají i na pracovní místa, která vyžadují maximálně zapracování, alespoň stupeň vyučení.*“ To pak totiž zaměstnavatelům symbolizuje možnost případné rekvalifikace či doškolení.

Podle Buchtová a kol. (2003) je při hledání zaměstnání nejdůležitější právě úroveň kvalifikace uchazeče. Zaměstnance, kteří mají nízkou kvalifikaci, vytlačí z trhu práce levnější a výkonnější stroje.

### **Osoby mladší 30 let**

Podle Buchtová a kol. (2003) můžeme do této skupiny zařadit absolventy středních a vysokých škol hledající svou první práci. Buchtová a kol. (2003, s. 110) uvádí, že tyto osoby: „*Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.*“ Podle MPSV (2014) věnuje Evropská komise této skupině zvýšenou pozornost.

MPSV (2014, s. 13) uvádí, že: „*Problém mladých při jejich vstupu na trh práce spočívá zejména v neodpovídající struktuře jejich kvalifikací a v nedostatku praktických zkušeností.*“ To souvisí s nedostatečnou praxí během vzdělávání. Buchtová a kol. (2003) v této souvislosti uvádí, že mladé osoby, které hledají svou první práci, by měly mít možnost zúčastnit se rekvalifikací či jazykových kurzů. Problém zvyšující se nezaměstnanosti mladých osob podle MPSV (2014) souvisí i s tím, že tyto osoby mají nereálné představy o trhu práce a o svých kompetencích a dovednostech.

### **Ženy**

Buchtová a kol. (2003, s. 112) tvrdí, že: „*Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.*“ Pro ženy je obtížné spojit práci s mateřskými povinnostmi. Zaměstnanost žen můžeme považovat za celosvětový problém, který je opravdu závažný.

Zaměstnavatelé nejsou podle Kotíková (2003) ochotni vytvářet pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, která by právě ženám s dětmi vyhovovala. Brožová (2018) však toto tvrzení vyvrací. Podle ní se uplatnění žen na trhu práce zlepšuje, a to především díky flexibilním formám zaměstnávání, jako jsou částečné úvazky, střídavá práce či např. práce z domova. I tak je ale stále vidět i znevýhodnění žen z hlediska mezd. Ehrenberg (2017) uvádí, že ženy vydělávají méně než muži i v případě, že jsou zaměstnány na stejných pozicích.

### **Romské etnikum**

Mareš (2006) uvádí, že u Romů hrozí velké riziko sociálního vyloučení. To je podle Mareš (2006, s. 17) dáno tím, že: *„častěji než ostatní jsou nezaměstnanými a chudými; častěji obývají nevyhovující a přeplněné byty situované v devastovaných oblastech nabývajících podoby slumů; mají ztížený přístup k řadě služeb, jejichž využívání je v majoritní společnosti standardem; jejich zdravotní stav je horší, než je obvyklé mezi majoritní populací a snadněji a častěji se mezi nimi šíří epidemie; jejich děti navštěvují velmi často zvláštní školy.“* Buchtová a kol. (2002) tvrdí, že je pro romské etnikum čím dál složitější získat zaměstnání, protože velká část Romů ukončí vzdělávací proces s dosaženým základním vzděláním a dále ve vzdělávání nepokračuje. Buchtová a kol. (2002, s. 114) uvádí, že: *„značná část žáků v této populaci dokonce nedokončí ani základní vzdělání.“* Toto je velmi problematické, vzhledem k tomu, že se neustále zvyšují nároky na pracovní sílu a kvalifikace se stává čím dál důležitější.

### **Osoby se zdravotním postižením**

Buchtová a kol. (2002) uvádí, že s tím, jak roste důležitost produktivity práce a výkonu, se stává pro OZP čím dál těžší najít zaměstnání. Zaměstnavatelé se podle Šimek (2010) obávají především toho, že jsou tyto osoby legislativně chráněny zákoníkem práce. Navíc mají obavy i ze samotného postižení a omezenosti uplatnění těchto osob. Podle MPSV (2014) bývá ze strany zaměstnavatelů často nezbytné upravit pracoviště a poskytnout těmto osobám asistenci. I z toho důvodu podle Šimek (2010) věnují úřady práce těmto uchazečům o zaměstnání zvýšenou pozornost.

MPSV (2014) uvádí, že OZP jsou považovány za nedostatečně konkurenceschopné. Zaměstnavatelé je totiž považují za málo efektivní. Problémem podle Šimek (2010) je navíc to, že se zdravotní handicap často pojí s nízkou úrovní vzdělání. To je podle

MPSV (2014) způsobeno především zhoršeným přístupem ke vzdělávání z důvodu specifických potřeb těchto osob.

Podle Kotíková (2003) může být větší část OZP zaměstnána pouze v profesích, které jsou nenáročné – např. na pozicích vrátného či uklízečky. Další možností je vykonávání lehkých montážních prací. Podle Kotíková (2003) jsou někteří uchazeči o zaměstnání se ZP téměř nezaměstnatelní, a to z toho důvodu, že jim jejich zdravotní postižení umožňuje vykonávat práci pouze za specifických podmínek, jaké jsou třeba v chráněných dílnách.

Šimek (2010, s. 23) pak uvádí, že: *„Nejvíce problémovými jsou v této skupině osoby starší 50 let, poživatelé invalidních důchodů, kterým byla plná invalidita přehodnocena na částečnou a jejich zdravotní stav se výrazně nezměnil.“* Tito lidé již dlouho nebyli z důvodu jejich zdravotního stavu zaměstnaní, a proto je pro ně obtížné přizpůsobit se pracovnímu procesu. Navíc velká část z nich nemůže pracovat na plný úvazek a ti, kteří jsou poživateli částečného invalidního důchodu, mají stanoven limit výdělku pro to, aby jim byl důchod vyplácen.

Podle Šimek (2010, s. 24) můžeme mezi nejčastější zdravotní handicapy zařadit:

- *„onemocnění páteře,*
- *kardiovaskulární choroby,*
- *různé formy psychických onemocnění.“*

U uchazečů o zaměstnání, kteří jsou OZP, je podle Šimek (2010) zásadní jejich vzdělání. S růstem vzdělání těchto uchazečů se zvyšuje jejich šance na to, aby se stali zaměstnanými nebo začali podnikat.

## 2.2 Flexibilita na trhu práce

Hlavním důvodem toho, proč jsou OZP znevýhodněné, je fakt, že nejsou dostatečně flexibilní. Flexibilita na trhu práce je poměrně nové téma, které se podle Dudová (2008) začalo ve větší míře diskutovat na západě od 60. let, zatímco v České republice až po období transformace pracovního trhu, tedy po roce 1989. Do té doby bylo možné charakterizovat trh práce těmito znaky:

- vysoká jistota práce,
- malá orientace na výkon,
- jedno zaměstnání na celý život.



Dudová (2008) uvádí, že tím, jak se zvyšoval tlak na konkurenceschopnost firem, začal se klást důraz na to, aby byla pracovní síla flexibilní, aby podávala maximální výkon, a začala být také důležitější produktivita práce.

Definice flexibility na trhu práce můžeme najít celou řadu. Podle Sirovátka (2009, s. 12) je možné pojem flexibilita definovat jako: „*přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržním šokům a změnám podmínek na trzích práce.*“ Brožíková (2011, s. 6) uvádí, že: „*Flexibilní forma zaměstnávání je jakýkoliv jiný nestandardní pracovní režim než zákoníkem práce stanovená týdenní pracovní doba, která nesmí překročit čtyřicet hodin týdně.*“

S flexibilitou práce úzce souvisí teorie segmentovaného trhu práce neboli teorie duálního trhu práce. Ta podle Brožíková (2011) dělí trh práce na primární a sekundární. Podle VÚPSV (2014) se flexibilní formy zaměstnání vyskytují především na sekundárním trhu práce. Šimek (2010) uvádí, že na primárním trhu práce se nacházejí prestižnější pracovní příležitosti, u kterých jsou poměrně dobré možnosti profesionálního růstu a příznivé pracovní podmínky. Sekundární trh práce je pak charakteristický méně prestižními pracovními místy s nižšími mzdami. Osoby, které se na tomto trhu práce vyskytují, bývají často krátkodobě, či dlouhodobě nezaměstnané, a také se tento trh práce vyznačuje menší stabilitou než trh primární.

Sirovátka (2009) uvádí, že existuje celá řada druhů flexibility na trhu práce. V zásadě podle něj můžeme rozlišit numerickou flexibilitu (interní a externí), flexibilitu mzdovou a v pracovních nákladech, flexibilitu mobilitou do zaměstnání, funkční flexibilitu a flexibilitu v kvalitě zaměstnání.

### **Externí numerická flexibilita**

Podle Plasová a Válková (2009, s. 41) se externí numerická flexibilita: „*vyznačuje snižováním počtu zaměstnanců, resp. nákladů na pracovní sílu formou smluv na dobu určitou nebo subdodávkami.*“ Nekolová (2008) tvrdí, že tato forma flexibility je obecně považována za nejznámější a zároveň nejdiskutovanější.

### **Interní numerická flexibilita**

Tato forma flexibility je podle Plasová a Válková (2009) spojená především s délkou pracovní doby, výší úvazku a místem výkonu práce. Sirovátka (2009) uvádí, že interní

flexibilita může ohrožovat sociální práva zaměstnanců a rovněž může negativně působit na kvalitu zaměstnání a rodinný život zaměstnanců. Avšak jestliže tato flexibilita respektuje potřeby zaměstnanců, jako je např. sladění pracovního a rodinného života, může pozitivně ovlivňovat kvalitu práce.

### **Flexibilita mzdová a v pracovních nákladech**

Plasová a Válková (2009) uvádí, že pro mzdovou flexibilitu je charakteristické snižování mzdové úrovně. Podle Sirovátka (2009) jde především o přizpůsobení výše mezd výši poptávky. Může se ale vyznačovat i zhoršením pracovního prostředí. Problémem této flexibility je, že kvůli ní dochází nepřímo k oslabování investic do pracovní přípravy, k oslabování produktivity práce a také ke zhoršování kvality práce.

### **Flexibilita mobilitou do zaměstnání**

Do této kategorie flexibility Sirovátka (2009) řadí např. dojíždění do zaměstnání či změnu bydliště.

### **Funkční flexibilita**

Plasová a Válková (2009, s. 41) uvádí, že: „*funkční flexibilita souvisí s organizací práce v rámci podniků a také s celoživotním vzděláváním a výcvikem zaměstnaných i nezaměstnaných osob na trhu práce.*“ Sirovátka (2009) zde řadí např. i sebezaměstnávání.

### **Flexibilita v kvalitě zaměstnání**

Sirovátka (2009) zmiňuje, že tato forma flexibility je často využívána především na sekundárním trhu práce, kde zaměstnanci často musejí pracovat pod úrovní své kvalifikace.

### **Flexicurity**

Důležitým pojmem v souvislosti s flexibilitou je flexicurity. Nekolová (2008, s. 11) uvádí, že: „*Flexicurity je složený výraz, který v sobě zahrnuje dva zdánlivě protichůdné výrazy – flexibilitu a ochranu.*“ Pojem flexicurity začal být používán přibližně od poloviny 90. let 20. století a lze jej pojmut buď v obecném slova smyslu, nebo v diskutovaném slova smyslu.

## 2.3 Charakteristika a dělení osob se zdravotním postižením

Grudzińska (2012, s. 14) uvádí, že: „*Po dlouhá staletí se nahlíží na postižení jako na „trest boží“ nebo na věc „nenormální“.*“ Podle Vysokajová (2000) se postižení považovalo za tragédii. Po skončení druhé světové války pak byly podle Grudzińska (2012) OZP považovány buď za hrdiny, nebo za skupinu osob potřebující pomoc.

Postupně se měnil pohled na OZP a zároveň se měnila i terminologie související se ZP. Procházková (2009) zmiňuje, že už se nepoužívá označení postižený, ale člověk či osoba s postižením. Michalík (2011, s. 34) pak uvádí, že se označení těchto osob změnilo: „*od dříve běžného postižený člověk k člověku s postižením, od dříve běžného slepec k nevidomému, od dříve běžného tělesně postižené dítě, k dítěti s tělesným postižením.*“

Co se týče definic zdravotního postižení, těch existuje celá řada. Například v České republice je podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zdravotním postižením myšleno: „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“. Podle Vysokajová (2000, s. 25) je možné zdravotní postižení definovat jako: „*stav trvalého a závažného snížení funkční schopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady*“. Novosad (2009, s. 12) pak uvádí, že zdravotní postižení je: „*částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu*“.

Aktuální definice jsou pak podle Procházková (2009, s. 13) založeny na dvou poznatcích, které: „*dokazují pokrok v přístupu k postiženým jedincům*“:

1. *Postižení je něco relativního. Člověk s postižením bývá zpravidla postižen (omezen) pouze v určitých, popsatelných životních situacích.*
2. *Člověk, který vykazuje nějaké zdravotní postižení (poškození), může být vzhledem ke společenským podmínkám a překážkám nebo vzhledem k prostředí dodatečně i sociálně znevýhodněný“.*

Novosad (2009) také zmiňuje, že to, že je jedinec zdravotně postižený, neznamená, že by žil méně kvalitní život nebo že by nebyl schopen pracovat. Pokud zdravotně postižená osoba nepracuje a je úplně odkázána na pomoc jiných osob, pak to není tím, že by byla zdravotně postižená, ale tím, že se nevyužily mechanismy, které podporují rovné příležitosti a kompenzují překážky způsobené právě zdravotním postižením daného jedince.

Podle toho, do jaké míry je zdravotně postiženému jedinci poskytována pomoc, můžeme podle Novosad (2009) určit stupeň handicapu daného jedince. Novosad (2009, s. 12) uvádí, že: „*Handicap je nevýhoda, které je jedinec vystaven vinou postižení.*“ V této souvislosti uvádí jako příklad tělesně postiženého jedince používajícího invalidní vozík, který by si přál studovat na škole, která však není bezbariérová – v těchto prostorech bude tato osoba handicapována.

Grudzińska (2013) tvrdí, že existuje několik kritérií, podle kterých lze členit OZP. Grudzińska (2013, s. 16) v této souvislosti uvádí, že: „*nejčastější je dělení dle rozsahu postižení, na mírné, středně těžké a těžké postižení.*“ Dalším z používaných kritérií je pak dělení zdravotního postižení dle jeho typu, a to na smyslové, duševní, mentální, tělesné, chronické a kombinované (to kombinuje dvě a více zdravotních postižení). V případě každého z těchto typů postižení je pak zapotřebí jiný druh výchovy, socializace a vzdělávání.

Podle Michalík a kol. (2011) je nejobvyklejším dělením zdravotního postižení jeho klasifikace dle toho, jaké zdravotní postižení převládá. Na základě toho můžeme rozlišit postižení tělesné, mentální (zde řadíme i duševní postižení či poruchy autistického spektra), zrakové, sluchové a řečové. Často se také opomíjejí postižení kombinovaná a civilizační choroby. Je však nutné zmínit, že tato klasifikace je velmi obecná, protože každé postižení je trochu jiné. Navíc existuje spousta zdravotních postižení.

### **Tělesné postižení**

Novosad (2011) uvádí, že mezi občany s tělesným postižením můžeme zařadit osoby s chronickým onemocněním, které většinou není možné zcela vyléčit, nebo osoby s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, který si žádá dodržování určitého životního stylu a určitá léčebná opatření. Novosad (2011, s. 186) definuje tělesné postižení jako: „*omezení hybnosti, až znemožnění pohybu a dysfunkce motorické koordinace v příčinné souvislosti s poškozením, vývojovou vadou či funkční poruchou nosného a hybného aparátu, centrální nebo periferní poruchou inervace nebo amputací či deformací části motorického systému.*“ U tohoto postižení se obvykle trvale sníží funkční výkonnost, a navíc bývá viditelné na první pohled.

### **Mentální postižení a jiné duševní poruchy**

Podle Valenta (2011) můžeme duševní poruchy rozdělit podle toho, jak často se v populaci vyskytují, na mentální retardaci a jiná duševní postižení. Mnohem častěji můžeme najít osoby s mentálním postižením. U tohoto postižení bývá velmi problematická

terminologie, protože velká část označení se po určité době stane společensky nepřijatelná. V současné době se nejčastěji používá označení mentální retardace. Tu můžeme podle Valenta (2011, s. 115) definovat jako: „*vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí, demonstrující se především snížením kognitivních (tj. poznávacích), řečových, pohybových a sociálních schopností.*“ Širším označením je pak mentální postižení, kterým označujeme osoby, které mají IQ nižší než 85. Pipeková a Vítková (2017) tvrdí, že osoby s mentálním postižením jsou mezi OZP nejzastoupenější. Pro tyto osoby je velmi důležitá práce, díky ní si totiž připadají užitečné, a navíc práce napomáhá k sociální inkluzi.

Co se týče jiných duševních poruch, zde můžeme podle Valenta (2011) zařadit neurotické poruchy, schizofrenii, afektivní poruchy, organicky podmíněné duševní poruchy (demence), poruchy osobnosti a chování u dospělých osob a také poruchy psychického vývoje a poruchy chování a emocí v dětství a dospívání.

### **Zrakové postižení**

Většina lidí si podle Krhutová (2011) pod označením osoba se zrakovým postižením představí nevidomého člověka. Ti však tvoří pouze menšinu, mnohem častěji se vyskytují lidé slabozrací. Krhutová (2011, s. 275) uvádí, že: „*Hovoříme-li o zrakovém postižení, jde vždy o postižení funkce zraku, které již nelze korigovat do normálního vidění.*“ Obecně je pak podle Krhutová (2011, s. 278) zrakové postižení: „*důsledek poškození (vady, poruchy) zraku a funkce vidění.*“ Zrak bývá v případě těžkého postižení zraku kompenzován představivostí. Pakliže má osoba zrak poškozen již od brzkého dětství, dochází ke komplikacím i v dalším vývoji poznávacích procesů. Co se týče dělení postižení zraku, nejtypičtějším je klasifikace dle hloubky zrakového postižení – rozlišujeme totální slepotu, zbytky zraku a lehkou a střední slabozrakost.

### **Sluchové postižení**

Potměšil (2011) uvádí, že postižení sluchu bývá považováno za nejtěžší postižení. Navíc poškození sluchu negativně ovlivňuje komunikační schopnosti osoby. I sluchové postižení je možné dělit dle několika kritérií, nejčastěji se používá členění dle mohutnosti ztráty sluchu. Podle tohoto kritéria můžeme rozlišit ohluchlost, hluchotu, zbytky sluchu a nedoslýchavost, která se dále člení na velmi těžkou, těžkou, střední a lehkou nedoslýchavost.

## **Narušené komunikační schopnosti**

Narušené komunikační schopnosti můžeme jinak označit jako řečové postižení. Zařadit zde podle Mlčáková (2011, s. 423) můžeme: „*narušený vývoj řeči, získanou orgánovou nemluvnost, získanou psychogenní nemluvnost, narušení zvuku řeči, narušení plynulosti řeči, narušení článkování řeči a poruchy hlasu.*“ Osoby, které mají narušené komunikační schopnosti, mohou navštívit logopeda, což je specialista, který zajišťuje péči v případech poruch lidské komunikace.

### **2.4 Politika zaměstnanosti**

Politiku zaměstnanosti můžeme podle Šimek (2010) definovat jako: „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní utváření pracovních sil.*“ Důležité je zmínit, že politika zaměstnanosti necílí na mikroúroveň (množství pracujících, jejich výdělků a nároky na kvalifikaci závisí na působení tržních sil). Za hlavní cíl politiky zaměstnanosti můžeme podle Krebs a kol. (2015, s. 323) považovat: „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“.

Podle Šimek (2010) existují čtyři možnosti, jak může společnost ovlivnit trh práce. První možností je podle Šimek (2010) tzv. ekonomická politika. Jde o politiku na poptávkové straně, která podporuje vznik nových pracovních míst prostřednictvím stimulace ekonomického růstu a vytvoření vhodného prostředí pro investice. Šimek (2010, s. 35) uvádí, že tato politika: „*Zahrnuje vytváření podmínek pro vznik nových podniků a pro vstup cizího kapitálu, vládní podporu konjunktury včetně snižování daní, vytváření dlouhodobých perspektiv pro růst podniků schopných konkurence a také to mohou být programy veřejných investic do infrastruktury, které usnadňují podnikání.*“

Dalším způsobem je podle Šimek (2010) politika trhu práce, čímž je myšlena regulace nabídkové strany trhu práce (tedy pracovní síly). To se děje za pomoci omezování vstupu na pracovní trh a odchodu z něj. Také zde patří ovlivňování struktury nabídkové a poptávkové strany trhu práce – jak následně (např. prostřednictvím rekvalifikace či jiného vzdělávání), tak preventivně (např. prostřednictvím přizpůsobování obsahu vzdělávání).

Třetím způsobem je podle Šimek (2010, s. 36) legislativní regulace: „*podmínek navazování pracovních smluv, podmínek práce a zprostředkování v pracovních*

*konfliktech.*“ Můžeme zde rovněž zařadit podporu nových forem pracovních smluv (např. sdílená pracovní místa) či zkrácených úvazků. Mimo to zde podle Šimek (2010, s. 36) řadíme: „*podporu zkracování pracovní doby v různých formách včetně úpravy problematiky přesčasové práce.*“

Posledním způsobem, jak může společnost ovlivnit trh práce, je podle Šimek (2010) podpora nezaměstnaným. Tou máme na mysli zajištění určitého životního standardu nezaměstnaným. V souvislosti s keynesiánským pojetím zde pak řadíme také podporu kupní síly obyvatel.

Politiku zaměstnanosti můžeme členit podle několika hledisek. Neznámějším dělením je rozdělení dle její orientace. Podle tohoto hlediska rozlišujeme aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podle Šimek (2010) podporovat aktivní chování pracovníků na pracovním trhu. Již od svého vzniku se zaměřuje na řešení problémů, které mají konkrétní cílové skupiny (do cílových skupin řadíme ohrožené skupiny nezaměstnaných jako např. OZP). Dá se říci, že tato politika diskriminuje, neboť redistribuuje nezaměstnanost mezi jednotlivé sociální skupiny.

Obecně můžeme dle Šimek (2010) vymezit dvě skupiny cílů APZ. Šimek (2010, s. 38) uvádí, že: „*Do první skupiny patří cíl zvýšit zaměstnanost tak, aby se citelně nezvýšila inflace.*“ K dosažení tohoto cíle je zapotřebí realizovat programy ovlivňující strukturu nezaměstnaných osob, implementovat programy, které se zaměřují na zkrácení doby nezbytné k nalezení pracovního místa, aj. Hlavním cílem druhé skupiny je pak změnit strukturu nezaměstnaných. Zde můžeme zařadit např. předčasné důchody či veřejně prospěšné práce.

Do aktivní politiky zaměstnanosti řadíme podle Šimek (2010) tyto aktivity:

1. aktivity, které se zaměřují na rozvíjení infrastruktury pracovního trhu (např. zkvalitnění informací o neobsazených pracovních místech a uchazečích o zaměstnání),

2. aktivity podporující tvorbu nových pracovních míst a činností (např. finanční podpora zaměstnavatelům na tvorbu nových pracovních míst či uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí začít podnikat) a
3. aktivity, které mají za cíl větší adaptabilitu pracovní síly (např. rekvalifikace).

Co se týče nástrojů APZ, Kotíková (2003) uvádí, že není možné definovat pouze jeden konkrétní nástroj APZ pro obtížně umísitelné osoby. Často je zapotřebí kombinace nástrojů dle jednotlivých skupin uchazečů. Za nejvhodnější nástroje se pak považují v případě občanů pečujících o děti mladších 15 let či o osobu s těžkým zdravotním postižením nebo u žen po návratu z mateřské dovolené např. rekvalifikace či pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou. V případě osob bez kvalifikace, mladistvých či absolventů škol jsou to např. motivační kurzy, veřejně prospěšné práce či rekvalifikace.

Podle Šimek (2010) rozlišujeme pět hlavních skupin nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to:

- veřejné služby zaměstnanosti (např. zprostředkování zaměstnání),
- pracovní přípravu a výcvik (např. příprava, která řeší problémy, jež potkávají pouze některé skupiny nezaměstnaných),
- programy pro nezaměstnanou mládež (např. programy zaměřené na mládež s handicapem),
- podporu tvorby nových pracovních míst (např. podpora osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ)) a
- programy pro handicapované osoby.

Existují také různé nástroje, které mají za cíl zvýšit zaměstnatelnost znevýhodněných osob na trhu práce. Tyto nástroje můžeme podle Šimek (2010) rozdělit dle toho, na jakou stranu trhu práce se zaměřují. Šimek (2010, s. 40) uvádí, že: „*Na stranu poptávky po práci je orientována např. podpora zaměstnavatelů na přijímání pracovníků, krátkodobé příspěvky, subvence mezd, úlevy na daních a odvodech jako pozitivní opatření nebo pokuty zaměstnavatelů za neplnění předepsaných kvót pro zaměstnávání určitých skupin pracovníků, ustanovení o maximální délce pracovní doby, ochrana proti neoprávněnému propuštění apod.*“ Co se týče nabídkové strany, zde Šimek (2010, s. 40) řadí např.: „*nástroje zaměřené na pracovní přípravu a rekvalifikace, celoživotní vzdělávání, finanční příspěvky na mobilitu pracovníků.*“



Vysokajová (2000) uvádí, že by státy měly aktivně podporovat uplatnění OZP na trhu práce. Stát by se pak podle Vysokajová (2000, s. 85) měl zaměřovat především na:

- „opatření pro úpravu pracovních podmínek a projektování pracovních míst tak, aby byly přístupné pro osoby s různými druhy postižení,
- podporu využívání nových technologií a vývoj a výrobu pomůcek, přístrojů a vybavení, které by umožnily osobám se zdravotním handicapem snazší získání a udržení zaměstnání,
- zajišťování odpovídajícího zaškolení a pracovního umístění včetně další pomoci (např. zabezpečení služeb osobní asistence nebo tlumočnických),
- iniciování a podporu kampaní sloužících k překonání negativních postojů a předsudků veřejnosti vůči zaměstnancům se zdravotním postižením.“

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Do pasivní politiky zaměstnanosti patří dle Šimek (2010) aktivity zaměřující se na zabezpečení životních podmínek. Konkrétně se jedná především různé dávky či podpory v nezaměstnanosti.

## **2.5 Politika zaměstnanosti zaměřená na podporu osob se zdravotním postižením v České republice**

V této podkapitole budou stručně rozebrány jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti v České republice, které se zaměřují na OZP. Zároveň zde bude uvedena definice OZP dle českého právního řádu.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vymezuje OZP jako fyzické osoby, kterým byla orgánem sociálního zabezpečení přiznána invalidita prvního, druhého nebo třetího stupně, a osoby, které byly uznány zdravotně znevýhodněnými. Osoba zdravotně znevýhodněná je pak podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“. Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem je pak myšlen zdravotní stav trvající více než jeden rok. Zároveň je

nezbytné, aby tento stav podstatně omezoval tělesné, smyslové a duševní schopnosti, a tedy i schopnost dané osoby uplatnit se na trhu práce.

V souvislosti s výše zmíněnými stupni invalidity je nutné vymezit jejich hranice. Podle Červinka (2012, s. 12) je můžeme vymezit takto: „*Osoby invalidní ve třetím stupni jsou osoby, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70 % (dříve známé pod pojmem plně invalidní osoby). Osoby ve druhém stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti se pohybuje mezi 50 a 69 %. Osoby v prvním stupni invalidity jsou osoby, jejichž pokles pracovní schopnosti dosahuje 35 až 49 %.*“

Co se týče nástrojů politiky zaměstnanosti ČR zaměřených na OZP, zde můžeme podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zařadit pracovní rehabilitace, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, chráněný trh práce a příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Šimek (2010) zde ještě zmiňuje investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů APZ. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je pracovní rehabilitace: „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením*“. Pracovní rehabilitace je zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce za spolupráce s pracovní rehabilitačními středisky. Krajská pobočka Úřadu práce hradí i náklady pojící se s pracovní rehabilitací. Obsahem pracovní rehabilitace je především poradenská činnost zaměřující se na volbu povolání, samotná volba povolání či jiné výdělečné činnosti a teoretická a praktická příprava pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Dále pracovní rehabilitace zahrnuje zprostředkování či změnu zaměstnání aj.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je pracovní rehabilitace prováděna na základě individuálního plánu, který sestavuje krajská pobočka Úřadu práce společně s OZP. Tento plán zohledňuje zdravotní stav dané osoby, její schopnost pracovat a také její kvalifikaci.

Součástí pracovní rehabilitace je i teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, jejímž obsahem jsou podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, příprava na budoucí

povolání, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „*cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.*“ OZP, která se připravuje k práci a není poživitelem nemocenského pojištění, starobního důchodu, mzdy či náhrady mzdy, má po dobu přípravy nárok na podporu při rekvalifikaci (i pokud daná osoba není v evidenci uchazečů o zaměstnání).

### **Chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo je dle Grudzińska (2012) pracovní místo, které je vytvořeno pro OZP ve spolupráci zaměstnavatele s Úřadem práce. Podmínkou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je, aby OZP byla na tomto místě zaměstnána minimálně tři roky. Šimek (2010) uvádí, že zaměstnavatel, který vytvoří chráněné pracovní místo, má nárok na příspěvek.

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Zaměstnavatel, který zřídí pracovní místo pro OZP, má nárok na příspěvek, jehož výše podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, činí: „*maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.*“ V případě, že bude pro OZP zřízeno deset a více pracovních míst (na základě jedné dohody s Úřadem práce), pak podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „*může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle věty první.*“

### **Příspěvek na úhradu provozních nákladů**

Pokud zaměstnavatel zaměstnává OZP, pak má na základě dohody s Úřadem práce nárok také na příspěvek na úhradu provozních nákladů, které vynaloží v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Provozními náklady jsou podle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, např. náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, náklady na dopravu materiálu, na zajištění pracovních asistentů, na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek aj. Příspěvek může činit maximálně 48 000 Kč za rok na jednu OZP.

## **Příspěvek na zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce**

V souvislosti s příspěvkem na zaměstnávání OZP je nezbytné nejprve vymezit pojem chráněný trh práce. Ten je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „*tvoreň zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*“. Tento příspěvek mívá formu částečného uhrazení prostředků, které zaměstnavatel vynaloží na mzdy, platy nebo další náklady spojené se zaměstnáváním OZP. Jeho měsíční výše činí 75 % skutečně vynaložených prostředků. Do těchto prostředků patří i pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které bylo zaměstnavatelem za OZP odvedeno z vyměřovacího základu daného zaměstnance. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se tento příspěvek: „*poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele*“.

## **Práva a povinnosti zaměstnavatelů**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají OZP, mají jak určitá práva, tak určité povinnosti. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je uvedeno, že zaměstnavatelé mají právo v souvislosti se zaměstnáváním OZP vyžadovat od krajských poboček Úřadu práce spolupráci při tvorbě vhodných pracovních míst, informace a poradenství, součinnost při vyhrazování pracovních míst a spolupráci při řešení individuálního přizpůsobení pracovního místa a podmínek. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pak zaměstnavatelé musí v souvislosti se zaměstnáváním OZP vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby, vést evidenci zaměstnávaných OZP, spolupracovat při zajišťování pracovní rehabilitace s krajskou pobočkou Úřadu práce a rozšiřovat možnost zaměstnávání OZP.

Zároveň zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, mají podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinnost zajistit, aby alespoň 4 % jejich zaměstnanců byly OZP. Tato povinnost může být splněna výše zmíněným zaměstnáním v pracovním poměru, existují ale i další možnosti, a to odvod do státního rozpočtu, odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů, které Úřad práce uznal zaměstnavateli na chráněném trhu práce, zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům či odebírání výrobků a služeb od OZP, které jsou OSVČ. Možná je i kombinace výše zmíněných možností.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.“

### 3 Rešerše empirických studií

V této kapitole bude analyzována politika zaměstnanosti zaměřená na OZP ve vybraných státech EU. Zvoleno bylo deset zemí, pro které bylo k dispozici dostatečné množství informací. Konkrétně zde budou rozebrány naše sousedské státy, tedy Slovensko, Rakousko, Německo, Polsko, dále pak Dánsko, Finsko, Francie, Velká Británie, Belgie a Španělsko.

#### 3.1 Belgie

Belgie nemá podle Švehlová a Suchomelová (2013) jednotnou definici zdravotního postižení, každopádně je možné říct, že za OZP můžeme považovat zletilou i nezletilou osobu, která má významně omezenou možnost sociální či pracovní integrace, a to z důvodu zhoršených schopností (duševních, smyslových anebo fyzických).

##### **Pracovní rehabilitace**

V Belgii lze podle Švehlová a Suchomelová (2013) nalézt 13 středisek odborného vzdělávání, které zajišťují pracovní rehabilitaci. Podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 61) patří mezi konkrétní opatření, která tato střediska provádějí: „*pomoc při sestavování profesního plánu, předběžné vzdělávání a kvalifikační vzdělávání formou alternačního vzdělávání.*“

##### **Odborné vzdělávání a příprava**

V rámci odborného vzdělávání a přípravy existuje několik oblastí či činností, které v Belgii fungují. Jednou z nich je podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 62) profesní orientace, která: „*pomáhá osobám se zdravotním postižením orientovat se na trhu práce, definovat profesní plán, poskytuje jim mj. informace o různých možnostech v oblasti vzdělávání.*“ Dále se využívá odborné vzdělávání ve střediscích, které připravuje OZP na integraci na trh práce. Zaměřuje se na ty OZP, pro které není možné vzdělávat se v běžných vzdělávacích zařízeních. OZP může také za určitých podmínek uzavřít s vybraným podnikem smlouvu o profesní adaptaci. Suchomelová a Švehlová (2013, s. 63) uvádí, že jde o: „*vzdělávání prostřednictvím praxe, za které odpovídá podnik.*“ Mimo to v Belgii existují regionální mise pro zaměstnanost, což jsou právnické osoby, které pomáhají OZP při odborné přípravě a při hledání trvalého zaměstnání.

Podle Kotíková a kol. (2013) Belgie disponuje integrovaným programem socioprofesionálního začleňování DIISP, který je určen vybraným znevýhodněným skupinám osob, a jehož cílem je, aby účastníci našli trvalé zaměstnání. Švehlová a Suchomelová (2013) uvádí, že OZP, které studují v rámci terciárního vzdělání, mohou získat pedagogický doprovod, který studentovi mimo vyučování pomáhá k pochopení látky. Žáci a studenti, kteří jsou zrakově postižení, mají možnost využít přepisu vzdělávacích materiálů do Braillova písma.

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

V souvislosti se zaměstnáváním OZP mají zaměstnavatelé určité povinnosti. Kotíková a kol. (2013) uvádí, že veřejný sektor musí zaměstnávat 3 % OZP (na celkovém počtu zaměstnanců). Tyto kvóty však podle Švehlová a Suchomelová (2013) nebývají příliš dodržovány a bohužel ani sankcionovány.

Zaměstnavatelé mají podle Švehlová a Suchomelová (2013) v případě zaměstnávání OZP nárok na různé příspěvky. Jedním z nich je příspěvek na integraci OZP, který se poskytuje ve výši 25 % mzdových nákladů, a to nejdéle jeden rok. Dále mohou být zaměstnavatelé částečně či plně kompenzováni náklady, které musí vynaložit na přizpůsobení pracovního místa pro OZP. Příspěvek může být poskytnut až ve výši 50 % mzdových nákladů na daného zaměstnance se ZP. S OZP může také zaměstnavatel uzavřít smlouvu o profesní adaptaci, na jejímž základě pak zajišťuje odborné vzdělávání prostřednictvím praxe. Pakliže podnik jmenuje pracovního asistenta, má nárok na příspěvek ve výši 750 eur na jedno čtvrtletí, který se poskytuje maximálně v prvních dvou čtvrtletích od přijetí OZP. Pracovní asistent podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 67): *„usnadňuje integraci postiženého pracovníka do pracovního týmu i v rámci podniku a zajišťuje doprovázení pracovníka, aby se adaptoval v dané profesi.“* Mimo tyto příspěvky mají zaměstnavatelé možnost využít poradenské služby zaměřené na pracovní integraci OZP.

OZP mají podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 67) možnost využít profesní orientaci, která jim pomáhá zorientovat se na pracovním trhu, posoudit jejich šance na úspěch a informuje je o možnostech zaměstnání či vzdělání. Další možností je využití bezplatné pilotní stáže na pracovišti, kdy uchazeč stráví týden ve firmě, kde má možnost zjistit, jaké jsou požadavky na práci a jaké je v dané firmě pracovní prostředí. Mimo to mají OZP podle Kotíková a kol. (2013) možnost získat finanční pomoc na úhradu nákladů

na cesty na pracoviště. V případě, že má OZP významně omezenou samostatnost, má nárok na osobní asistenci, jejímž cílem je usnadnění sociální a pracovní integrace. Pokud je OZP samostatně výdělečně činná, pak má nárok na příspěvek ve výši 33 % zaručeného průměrného měsíčního minima.

### **Chráněná práce**

Pro osoby, které z důvodu svého postižení nemohou vykonávat práci v běžných podmínkách, existují v Belgii podle Švehlová a Suchomelová (2013) tzv. podniky přizpůsobené práce (dříve chráněné dílny). V těchto podnicích nesmí být zaměstnáno více než 30 % zdravých pracovníků (přepočteno na počet pracovníků, kteří jsou OZP). Švehlová a Suchomelová (2013, s. 72) uvádí, že: *„Zaměstnání v přizpůsobeném pracovním prostředí má zajistit postiženým osobám zhodnocení jejich schopností, vzdělávání i úpravu pracovních míst.“*

## **3.2 Dánsko**

Kořánová (2013, s. 18) uvádí, že v Dánsku se používá lidová definice zdravotně postižených osob, která zní: *„Zdravotně postižený člověk má fyzické, duševní nebo intelektuální omezení vyžadující kompenzaci, aby mohl fungovat za stejných podmínek jako ostatní občané.“* Nejedná se však o žádnou formální definici, tu Dánsko nemá.

### **Pracovní rehabilitace**

Podle Kořánová (2013, s. 23) můžeme pracovní rehabilitaci definovat jako: *„aktivity orientované na práci i finanční podporu, které pomáhají osobě s omezenou pracovní schopností zůstat nebo vstoupit na trh práce.“* Můžeme zde zařadit např. přípravu na zaměstnání, zkrácenou pracovní dobu nebo třeba finanční podporu (ať už na vzdělávání, na zkušební práci nebo na založení vlastní firmy). Pracovní rehabilitace bývá prováděna dle potřeb a schopností rehabilitovaného tak, aby se zlepšily možnosti jeho zapojení na trhu práce.

### **Odborné vzdělávání a příprava**

Dánsko podle Kořánová (2013) zastává názor, že vzdělání je klíčovým prvkem k integraci OZP do společnosti, proto mají ke vzdělání přístup všichni, kdo splní formální požadavky. Mimo to musí být k dispozici kompenzační pomůcky jako např. tlumočnick, učebnice v Braillově písmě apod.



Kořánová (2013) uvádí, že dospělé OZP mají nárok na speciální vzdělávání, jehož účelem je kompenzovat důsledky ZP, a to např. za pomoci výuky Braillova písma pro nevidomé či výuky různých forem komunikace pro osoby s poruchami sluchu. Podle Kotíková a kol. (2013) poskytuje Dánsko státní vzdělávací podporu pro dospělé, která slouží k pokrytí životních nákladů. Mladým OZP pak pomáhají programy VET a EGU. Kořánová (2013) tvrdí, že tyto programy kombinují praktický výcvik v podniku s odborným vzděláváním.

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

V Dánsku podle Kotíková a kol. (2013) nejsou stanoveny kvóty pro zaměstnávání OZP. Kořánová (2013) uvádí, že by se kvótami porušil princip rovnosti. Zaměstnávání OZP je tedy čistě věcí zaměstnavatelů. V rámci Zákona o kompenzaci pro zdravotně postižené lidi v zaměstnávání však existuje několik programů zaměřených na OZP. Jedním z nich je program Icebreaker cílící na nové absolventy, který podle Kořánová (2013, s. 28): *„pomáhá zdravotně postiženým osobám překlenout přechod mezi vzdělávacím systémem a zaměstnáním a zvyšuje pravděpodobnost trvalejšího zapojení na trhu práce.“* OZP mohou také využít programy osobní asistence, kdy osobní asistent (který bývá většinou zaměstnaný ve stejné firmě) vykonává úkoly, které OZP nezvládá – např. vozičkář se nedostane k vysokým policím. Mimo to mají OZP nárok na speciální pomůcky či úpravu pracoviště. Dále v Dánsku existuje program mentorství, v rámci kterého se především v době, kdy OZP nastupuje do zaměstnání, využívá pro daného OZP mentor, který jej seznámí s místem práce apod.

V rámci Zákona o aktivní sociální politice a Zákona o sociálních službách se v Dánsku využívá i program Flexjob (dále jen FJ). Kotíková a kol. (2013, s. 19) uvádí, že: *„Program FJ poskytuje mzdové podpory zaměstnavatelům, kteří dlouhodobě zaměstnávají zdravotně postižené osoby. Flexjobs jsou určeny pro osoby s trvale sníženou pracovní schopností a jsou zamýšleny jako alternativa k invalidnímu důchodu.“* OZP, které pracují v rámci programů FJ, mají podle Kořánová (2013) např. nárok na více přestávek během dne apod.

Na trhu práce v Dánsku funguje podle Kořánová (2013) tzv. preferenční přístup k zaměstnání ve veřejné správě. Kotíková a kol. (2013, s. 21) uvádí, že: *„Pokud zaměstnavatel po pracovním pohovoru shledá, že osoba se zdravotním postižením je*

*stejně kvalifikovaná jako ostatní uchazeči, musí být zaměstnání nabídnuto této zdravotně postižené osobě. “*

Osobám, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, může být v Dánsku podle Kořánová (2013) nabídnuto podporované zaměstnání (netýká se jen OZP). Tato podpora bývá poskytována zhruba ve výši 50 % mzdy a poskytuje se nejdéle po dobu jednoho roku.

### **Chráněná práce**

Kořánová (2013, s. 41) uvádí, že: *„Cílem chráněného zaměstnání je poskytnout lidem s těžce sníženými funkčními schopnostmi příležitosti využívat své omezené schopnosti a vést pokud možno plnohodnotný život. “* Hlavním zdrojem příjmů osob, které vykonávají chráněnou práci, jsou sociální dávky, protože odměny za tuto práci jsou velmi nízké. Podle Kotíková a kol. (2013) bývá chráněná práce určena především pro OZP, které jsou mladší 65 let a nedokážou se uplatnit za běžných podmínek.

Mimo to existují v Dánsku podle Kořánová (2013) také chráněná pracovní místa se mzdovou podporou. Na těchto místech mohou být zaměstnání příjemci předběžného důchodu, kteří jsou mladší 65 let a nejsou schopni pracovat za běžných podmínek. Tato místa fungují podle Kotíková a kol. (2013, s. 20) na tom principu, že: *„Příslušný obecní úřad schvaluje osobu pro chráněné pracovní místo se mzdovou podporou a platí mzdovou podporu firmě, která tuto osobu zaměstnává. “*

### **3.3 Finsko**

Ani Finsko nemá podle Krinesová (2013) jednoznačně definované zdravotní postižení (invaliditu). Kotíková a kol. (2013, s. 25) uvádí, že: *„Invalidita je definována různými způsoby v různých zákonech, které se týkají invalidních dávek a služeb pro postižené osoby. “*

### **Pracovní rehabilitace**

Podle Krinesová (2013) Finsko považuje za velmi důležité, aby se k pracovní rehabilitaci přistoupilo co nejdříve. Díky propracovanosti systému pracovní rehabilitace dosahuje Finsko jedné z nejvyšší návratnosti OZP na trh práce mezi zeměmi OECD. Pracovní rehabilitace podle Krinesová (2013, s. 15) zahrnuje: *„pracovní poradenství, kariérní plánování, hodnocení zdravotního stavu a pracovní způsobilosti OZP, expertní*

*konzultace, zkušební pracovní tréninky na pracovištích (training try-outs).* “ Osobě, která poskytuje pracovní rehabilitace, se poskytují rehabilitační dávky.

### **Odborné vzdělávání a příprava**

Krinesová (2013, s. 18) uvádí, že OZP mají nárok na: *„speciální úpravu a služby poskytované během jejich zařazení do systému odborné přípravy k výkonu pracovní činnosti.“* Zároveň OZP účastníci se speciální výuky mohou mít asistenta či jiné nezbytné vybavení. Ubytování, nebo jiné pomůcky, jako jsou např. knihy nutné ke studiu, mají OZP zdarma.

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Ve Finsku není podle Kotíková a kol. (2013) stanoven povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP. Zaměstnavatelé jsou ale podle Krinesová (2013) povinni přispívat na výdaje, které se pojí s invalidními důchody. Mimo to také musí organizovat a financovat služby závodní preventivní péče. Krinesová (2013, s. 20) tvrdí, že: *„Jelikož se výše pojistného na invalidní pojištění zaměstnanců odvíjí od míry nově udělených invalidních důchodů, zaměstnavatelé se z ekonomických důvodů snaží investovat do služeb preventivní závodní péče, aby se zlepšila bezpečnost práce a posílila prevence a zdravotní stav zaměstnanců.“*

Zaměstnavatelé mají podle Krinesová (2013) v souvislosti se zaměstnáváním OZP nárok na několik příspěvků. Jedním z nich je příspěvek na financování mzdových nákladů, který se poskytuje po dobu dvou let (v případě sociálních podniků je to po dobu tří let) a jeho výše nesmí přesáhnout 75 % nákladů na mzdy. Dále pak mají nárok na příspěvek na úpravu pracovních podmínek pro OZP, a to ve výši 2 500 eur na každou OZP. V případě těžšího postižení může být příspěvek navýšen až na 3 500 eur. Krinesová (2013, s. 21) uvádí, že: *„Na žádost zaměstnavatele může být poskytnut příspěvek na asistenci poskytovanou od jiného pracovníka z důvodu snadnějšího zvládnutí pracovních povinností osoby s postižením.“*

I OZP mají podle Krinesová (2013) nárok na finanční příspěvky. Jedním z nich je invalidní příspěvek, který se vyplácí, pokud je OZP zapojena do práce či vzdělávání. Krinesová (2013, s. 21) tvrdí, že: *„Osoby s těžkým zdravotním postižením mají ze zákona nárok na osobní asistenci v rámci každodenních aktivit, a to jak v domácím prostředí, tak*

*i mimo domov, tzn. také při studiu nebo na pracovišti.* “ Tato asistence je jim poskytována bezplatně, a to v potřebném rozsahu. OZP, které podnikají, pak mají v rámci pracovní rehabilitace nárok na příspěvek na podporu podnikání.

### **Chráněná práce**

Krinesová (2013, s. 25) tvrdí, že: *„Chráněné zaměstnání je ve Finsku, stejně jako ve většině zemí OECD, považováno za odrazový můstek před vstupem na otevřený trh práce.“* Spíše než do služeb zaměstnanosti se však řadí mezi sociální služby. Osobám, které vykonávají chráněnou práci, je vyplácena mzda, která činí v průměru 87–98 % minimální mzdy.

### **3.4 Francie**

Ve Francii je podle Suchomelová (2013, s. 12) zdravotní postižení definováno jako: *„každé omezení aktivity nebo účasti na životě ve společnosti, kterému je osoba vystavena ve svém prostředí z důvodu podstatného, dlouhodobého nebo trvalého zhoršení jedné nebo více fyzických, smyslových, mentálních, kognitivních nebo psychických funkcí, vícečetného postižení nebo invalidizující zdravotní poruchy.“*

### **Pracovní rehabilitace**

Suchomelová (2013, s. 15) tvrdí, že ve Francii je pracovní rehabilitace: *„realizována formou stáží předběžné orientace, stáží pracovní rehabilitace a smluv o pracovní rehabilitaci.“* Cílem stáží předběžné orientace je, aby se pro OZP vytvořil plán (ať už vzdělávací, nebo pracovní) dle jejich schopností a přání. Tyto stáže trvají 2–3 měsíce. Co se týče stáží pracovní rehabilitace, u těch jde podle Suchomelová (2013, s. 15) o: *„dlouhodobé kvalifikační vzdělávání poskytované v centrech pracovní rehabilitace.“* Jejich délka je od 10 do 30 měsíců a cílem je, aby se OZP připravila na práci. Poslední formou pracovní rehabilitace je rehabilitace na základě smlouvy. Ta je určena osobám, které z důvodu svého postižení nemohou nadále vykonávat svou práci. Uzavírá se na 3–12 měsíců a je možné ji obnovit. Suchomelová (2013, s. 16) uvádí, že: *„Cílem smlouvy je umožnit pracovníkovi, aby si díky praktické přípravě v podniku (kterým může být buď dřívější podnik zaměstnance, nebo jiný), eventuálně doplněné o teoretickou přípravu, opět navykl vykonávat svou dřívější profesi nebo se připravil na nové povolání, popř. aby mohl být přeřazen na jiné místo v rámci podniku.“*

## **Odborné vzdělávání a příprava**

Mimo odbornou přípravu, kterou zahrnuje pracovní rehabilitace, mají podle Suchomelová (2013) OZP nárok na smlouvy v rámci alternačního vzdělávání. První z těchto smluv je upravená učňovská smlouva, která se za normálních okolností uzavírá mezi zaměstnavatelem a učněm a která upravuje profesní přípravu kombinující teoretickou výuku s praktickou přípravou u daného zaměstnavatele. Pro OZP se u této smlouvy ruší horní věková hranice. Tato smlouva se uzavírá nejvýše na čtyři roky. Druhou formou vzdělávání je vzdělávání na základě smlouvy o profesionalizaci. Jejím cílem je, aby OZP získaly odbornou kvalifikaci, což přispěje k jejich integraci na trh práce. Zaměstnavatelé jsou podle Suchomelová (2013, s. 19) povinni: *„zajistit zaměstnanci vzdělávání, které mu umožní získat odbornou kvalifikaci, a zaměstnat ho v souvislosti s tímto cílem.“*

## **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Suchomelová (2013) uvádí, že pokud zaměstnavatelé zaměstnávají více než 20 zaměstnanců, pak alespoň 6 % těchto zaměstnanců musí být OZP. Tuto povinnost lze splnit i odvody za každou OZP, která by měla být zaměstnána, přijímáním stážistů či jinými vymezenými způsoby. Pokud dojde u zaměstnance ke vzniku zdravotního postižení (dále jen ZP), je zaměstnavatel povinen přeradit jej na jinou práci.

Mimo výše stanovené povinnosti mají zaměstnavatelé také nárok na různé druhy pomoci. Jednou z těchto pomoci jsou podle Suchomelová (2013) podporované smlouvy, konkrétně jde o jednotnou integrační smlouvu, motivační smlouvu k zaměstnávání a smlouvu o doprovázení v zaměstnání. Každá z těchto smluv představuje určité státem poskytované výhody zaměstnavateli (především zakládají nárok na finanční podporu). Zaměstnavatelé mají rovněž nárok na finanční příspěvek na úpravu pracoviště pro OZP, a to až do výše 80 % nákladů.

Ve Francii funguje i pomoc partnerských servisů. Jedním z nich je podle Suchomelová (2013, s. 31) Cap emploi, což je: *„národní síť 107 specializovaných zprostředkovatelen práce určených k pracovní integraci osob se zdravotním postižením.“* Dalším je Alther, který se snaží docílit toho, aby firmy více zaměstnávaly OZP, a to prostřednictvím několika služeb (např. poskytováním informací). Poslední je pak Sameth, který se snaží o to, aby se pracovníci, kteří jsou OZP, udrželi v zaměstnání. Velmi

důležitou funkci plní asociace Agefiph (Asociace pro správu fondu pro pracovní integraci OZP), která poskytuje zaměstnavatelům celou řadu pomoci (jedná se zejména o různé finanční příspěvky v souvislosti se zaměstnáváním OZP – např. pomoc na pracovní integraci, pomoc na pracovní asistenci aj.).

Na pracovníky, kteří jsou OZP, je podle Suchomelová (2013) zaměřeno i několik opatření. OZP mají možnost využít pomoc při hledání práce – ať už prostřednictvím sítě Cap Emploi, za pomoci asociace Agefiph, či jinými způsoby. Pomáhají jim také výše zmíněné podporované smlouvy. Mimo to jim rovněž organizace Agefiph poskytuje celou řadu finančních příspěvků – např. pomoc na udržení v zaměstnání, pomoc na úpravu pracoviště, pomoc na mobilitu aj. Pakliže chce OZP začít podnikat, má nárok na státní podporu.

### **Chráněná práce**

Za zařízení chráněné práce jsou podle Suchomelová (2013) ve Francii považována tzv. zařízení a služby pomoci práci ESAT. Suchomelová (2013, s. 61) uvádí, že: „*Osobám se zdravotním postižením nabízejí různé aktivity pracovního charakteru a zdravotně-sociální a vzdělávací pomoc s cílem podporovat osobní a sociální rozvoj těchto osob.*“ Přijaty jsou zde ty OZP, které nemohou pracovat v běžném podniku, ani podnikat. OZP, které jsou přijaté do ESAT, mají nárok na odměnu ve výši 55–110 % minimální mzdy.

### **3.5 Německo**

Suchomelová (2013, s. 12) uvádí, že v Německu mohou být osoby považovány za OZP za podmínky, že se: „*jejich tělesná funkce, intelektuální schopnost nebo duševní zdraví odchylují od stavu typického pro daný věk s vysokou pravděpodobností po dobu delší než 6 měsíců a je tím omezena jejich participace na životě ve společnosti.*“

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace představuje v Německu podle Suchomelová (2013) velmi členitý a propracovaný systém. OZP mají nárok na rehabilitační dávky, kterým se říká dávky k participaci a které zahrnují dávky k léčebné rehabilitaci, k participaci na pracovním životě a k participaci na společenském životě. Suchomelová (2013, s. 15) uvádí, že: „*Cílem dávek k participaci na pracovním životě je udržet, zlepšit, vytvořit nebo*

*obnovit pracovní schopnost postižených nebo postižením ohrožených osob s ohledem na jejich výkonnost a pokud možno trvale zajistit jejich participaci na pracovním životě.*“

Tyto dávky zahrnují např. pomoc k udržení nebo získání pracovního místa, přípravu na povolání, odborné vzdělání, příspěvek na zahájení podnikání, psychologickou pomoc aj. Zajímavostí je poskytování dávek formou osobního rozpočtu, kdy OZP dostanou měsíční rozpočet, za který si samy „nakupují“ dávky.

### **Odborné vzdělávání a příprava**

Mladým OZP je v Německu podle Suchomelová (2013) poskytována pomoc při volbě povolání. Tato pomoc představuje jak poradenství, tak také např. možnost prakticky si práci vyzkoušet, aby mladé OZP věděly, zda práci zvládnou. Spolková agentura práce pak poskytuje mladým OZP vzdělávací opatření připravující je na povolání. Jejich cílem je, aby mladé OZP poznaly své schopnosti za účelem volby povolání. Délka těchto opatření může být až 11 měsíců.

Mimo to mohou mladé OZP podle Suchomelová (2013) využít na odborných učňovských školách buď přípravný rok, nebo rok vzdělávání k tomu, aby získaly potřebnou kvalifikaci v daném oboru. Pokud si OZP zvolily povolání, mohou využít odborné vzdělávání v podniku, které by jim mělo usnadnit nástup do zaměstnání.

Suchomelová (2013) uvádí, že v souvislosti se vzděláváním mají OZP nárok na různé finanční příspěvky. Konkrétně jde o příspěvek na vzdělávání, podporu při odborném vzdělávání, přechodný příspěvek a státní podporu pro studující.

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Zaměstnavatelé mají v souvislosti se zaměstnáváním OZP několik povinností. Jednou z nich je podle Suchomelová (2013) provádění podnikového integračního managementu. Jde o podporu zaměstnancům, kteří byli dlouhodobě nemocní nebo u kterých vzniklo postižení, za účelem jejich znovuzачlenění. Zaměstnavatelé jsou rovněž povinni zjišťovat, zda by na volná pracovní místa (dále jen VPM) nemohli přijmout nezaměstnané OZP.

V případě, že mají zaměstnavatelé více než 20 zaměstnanců, pak musí podle Suchomelová (2013) alespoň pět procent z nich představovat osoby, které mají těžké

zdravotní postižení. Tento povinný podíl lze ale splnit i vyrovnávacím odvodem za každé místo, které by mělo být obsazeno OZP.

V Německu také podle Kotíková a kol. (2013) existuje zastoupení osob s těžkým zdravotním postižením, které hájí jejich zájmy. Zaměstnavatelé jsou povinni s tímto zastoupením uzavřít integrační dohodu (i spolu s podnikovou radou). Ta podle Suchomelová (2013, s. 30) slouží k: *„zajištění rovnosti šancí na pracovišti a zabránění diskriminace osob se zdravotním postižením.“*

OZP je poskytována zvláštní ochrana před výpovědí. V případě, že zaměstnavatel zamýšlí propuštění OZP, pak je podle Suchomelová (2013) nezbytný souhlas integračního úřadu. Navíc mají OZP nárok na dodatečnou placenou dovolenou (obvykle jde o pět pracovních dnů ročně) a na úpravu pracovní doby (možnost pracovat na zkrácený úvazek, osvobození od přesčasů apod.). Samozřejmostí je i úprava pracoviště dle potřeb dané OZP.

Integrační úřady navíc v Německu poskytují OZP různé dávky. Podle Suchomelová (2013) jde konkrétně o dávky na doprovodnou pomoc v pracovním životě, dávky k podpoře nabídky pracovních a učebních míst pro osoby, které jsou těžce zdravotně postižené, dávky zařízením k participaci OZP na pracovním životě a dávky k realizaci vybraných výzkumných projektů. OZP mají také nárok na daňové zvýhodnění, jehož výše se odvíjí od stupně jejich postižení.

### **Chráněná práce**

V Německu fungují dílny pro OZP. Ty slouží podle Suchomelová (2013, s. 44) k: *„integraci do pracovního života a k podpoře participace na pracovním životě pro ty osoby, které vzhledem k povaze nebo závažnosti svého postižení nemohou vykonávat pracovní činnost na otevřeném trhu práce.“* Dílny nabízejí celou řadu míst, ať už učebních, nebo pracovních, a člení se na tři úseky. Prvním z nich je vstupní úsek, kde se zjišťuje, jestli je dílna pro danou OZP vhodná. Druhým úsekem je úsek odborného vzdělávání, ve kterém se realizují různá opatření a kurzy, jejichž cílem je, aby OZP mohla vykonávat práci. Poslední je pracovní úsek, kde si OZP může vybrat z široké nabídky pracovních míst dílny. Dílny si také kladou za cíl, aby OZP mohla přejít na otevřený trh práce.



### 3.6 Polsko

V Polsku je podle Příhodová (2013, s. 13) zdravotní postižení definováno jako: *„trvalá nebo dočasná neschopnost plnit z důvodu stálého nebo dlouhotrvajícího narušení způsobilosti organismu sociální role, důsledkem čehož je zejména neschopnost výkonu pracovní činnosti.“*

#### **Pracovní rehabilitace**

Příhodová (2013, s. 17) tvrdí, že rehabilitaci můžeme definovat jako: *„soubor činností (organizačních, léčebných, psychologických, technických, školicích, vzdělávacích, společenských) zaměřených - při současné aktivní účasti dotyčných osob - na dosažení nejvyšší možné úrovně jejich fungování, kvality jejich života a společenské integrace.“* Cílem je, aby OZP našly, a především si udržely vhodné zaměstnání.

Pracovní rehabilitace probíhá podle Příhodová (2013) v dílnách pracovní terapie nebo v rehabilitačních turnusech. Dílny pracovní terapie usilují o to, aby OZP získaly dovednosti, které jsou zapotřebí k tomu, aby byly přijaty do zaměstnání. Rehabilitační turnusy kombinují aktivní rehabilitaci s odpočinkem. Cílem je, aby byly OZP psychicky a fyzicky připraveny a aby se rozvinuly jejich sociální dovednosti.

#### **Odborné vzdělávání a příprava**

V Polsku mohou OZP absolvovat různé formy vzdělávání a přípravy. Příhodová (2013, s. 19) uvádí, že OZP mohou využít stáže, v rámci kterých mohou získat: *„praktické dovednosti pro výkon práce prostřednictvím plnění úkolů na pracovišti, aniž by uzavíraly pracovní smlouvu se zaměstnavatelem.“* Dospělé OZP mohou využít pracovní přípravu, jejímž cílem je, aby OZP získaly praktické i teoretické znalosti a dovednosti, které budou moci využít na trhu práce. V rámci odborné přípravy mohou OZP využít také intervenční, veřejné či společensky užitečné práce. V souvislosti se vzděláváním a přípravou mají navíc nárok na finanční pomoc, a to v podobě úvěru na odbornou přípravu, financování postgraduálních studií nebo financování nákladů na zkoušky či licence. Další možností je stipendium na zahájení dalšího studia či úhrada nákladů souvisejících s dojížděním či ubytováním.

## **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

V Polsku musí podle Příhodová (2013) podíl OZP na celkovém počtu zaměstnanců až na výjimky (např. školy) tvořit 6 % (v případě, že zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců). Tento povinný podíl lze plnit i odvodem do Státního fondu pro rehabilitaci OZP (výše odvodu se snižuje za předpokladu odběru služeb či výrobků od zaměstnavatele, který tento podíl plní).

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají po dobu alespoň tří let OZP, která byla vedena jako nezaměstnaná, mají podle Příhodová (2013) nárok na různé finanční příspěvky. Konkrétně jde např. o náhradu nákladů na úpravu pracovních podmínek pro OZP, náhradu nákladů na odbornou přípravu, náhradu nákladů na zaměstnávání osoby, která pomáhá OZP na pracovišti, náhradu nákladů na mzdy OZP aj.

Zaměstnanci, kteří jsou OZP, mají v Polsku nárok na různá zvýhodnění v zaměstnání. Příhodová (2013) uvádí, že OZP nemohou pracovat déle, než kolik činí standardní pracovní doba. V případě těžkého zdravotního postižení je pracovní doba ještě snížena a zakazuje se jim pracovat přesčas či v noci. OZP mají také delší přestávky a mají nárok na dodatečnou dovolenou. Mimo to mají nárok na finanční příspěvek na nákup zařízení a vybavení, které pomáhá OZP k samostatnosti, na pomoc na přípravu, budování či rekonstrukci chráněného bydlení, na účast v dílnách pracovní terapie či v rehabilitačních turnusech, na služby tlumočníka aj. Jestliže se OZP chystá začít podnikat, má nárok na příspěvek na zahájení hospodářské nebo zemědělské činnosti. Navíc v případě přijímacího řízení na pozici ve státní správě musí mít za určitých podmínek OZP přednost, pakliže se umístí mezi pěti nejlepšími kandidáty.

Pokud si OZP není schopná sama najít zaměstnání, má nárok na pomoc pracovního asistenta či kouče. Příhodová (2013, s. 31) uvádí, že: *„Jeho posláním je na jedné straně pomáhat pracovníkovi se zdravotním postižením při plnění jeho úkolů – v souladu s očekáváními zaměstnavatele – a na druhé straně sloužit jako poradce zaměstnavateli při řešení eventuálních problémů spojených se zaměstnáním pracovníka se zdravotním postižením.“*

## **Chráněná práce**

Podle Příhodová (2013) v Polsku v rámci chráněné práce fungují podniky chráněné práce a podniky pracovní aktivity. Podniky chráněné práce vznikají na základě smlouvy

mezi zaměstnavatelem a správním orgánem v případě splnění několika podmínek (je např. stanoven počet zaměstnanců a podíl OZP na celkovém počtu zaměstnanců apod.). Pakliže se zaměstnavatel stane podnikem chráněné práce, má mimo jiné nárok na 100% náhradu mzdových nákladů na OZP.

Podniky pracovní aktivity mohou podle Příhodová (2013, s. 41) vytvářet: „*Okresy, obce, nadace, sdružení nebo jiné společenské organizace, jejichž statutárním posláním je pracovní a sociální rehabilitace OZP.*“ Ke vzniku je nezbytné splnit několik podmínek – mimo jiné musí alespoň 70 % zaměstnanců tvořit OZP. Cílem těchto podniků je, aby se osoby s těžkým zdravotním postižením připravily na život v běžném prostředí. Na vznik podniku pracovní aktivity může být získán příspěvek až do výše 65 % nákladů, činnost podniku pak může být dotována příspěvkem do výše 90 % nákladů.

### 3.7 Rakousko

V Rakousku je podle Magerská (2013, s. 15) zdravotní postižení definováno zákonem o zaměstnávání OZP jako: „*působení nikoli přechodného tělesného, duševního nebo psychického omezení funkcí nebo omezení smyslových funkcí, které ztěžuje účast na pracovním životě.*“

#### **Pracovní rehabilitace**

Magerská (2013, s. 17) uvádí, že rehabilitaci můžeme definovat jako: „*souhrn takových vzájemně sladěných opatření, která jsou zaměřena na to, aby tělesně nebo duševně postižené osoby dosáhly nebo znovu dosáhly maximálního, individuálně dosažitelného stupně duševní, sociální, pracovní a hospodářské výkonnosti, aby našly přiměřené místo ve společnosti.*“ Podle Kotíková a kol. (2013) je rehabilitace upřednostňována před důchodem.

Podle Magerská (2013) je cílem pracovní rehabilitace to, aby osoby mohly znovu začít pracovat (ať už ve svém přechozím zaměstnání, či v novém). Rehabilitační opatření mohou zahrnovat pomůcky jako např. vozíky, dále léky, lékařskou pomoc aj., a těmto osobám se poskytují zdarma. Navíc po dobu pracovní rehabilitace mají osoby nárok na dávky do výše 60 % jejich dřívějšího výdělku.

## **Odborné vzdělávání a příprava**

V Rakousku je podle Magerská (2013) vzdělávání a příprava zaměřena především na děti a mladistvé mladší 19 let, které trpí vývojovou poruchou. Vzdělávací zařízení pro OZP mají za určitých podmínek nárok na podporu z vyrovnávacího fondu (primárním účelem zařízení je vzdělávání osob s těžkým zdravotním postižením, zařízení má místo pro alespoň 20 studentů včetně internátu aj).

Mladiství, kteří vyžadují specifický přístup pedagogů, mají podle Magerská (2013) nárok na asistenci při studiu. Tyto osoby mohou prodloužit standardní dobu studia až o dva roky a pokud není v jejich silách dokončit vzdělání, mají možnost získat částečnou kvalifikaci. Asistence je navíc v těchto případech povinná a bezplatná, asistenti tyto osoby doprovází v průběhu celého studia.

Mladistvým ve věku od 13 do 24 let vyžadujícím specifický přístup pedagogů pomáhá podle Magerská (2013) program Clearing zahrnující poradenství, doprovázení a diagnostiku. Jeho cílem je podle Magerská (2013, s. 21): *„ukázat jim perspektivy a pomoci učinit realistická rozhodnutí, přičemž při výběru zaměstnání je kladen důraz nikoli na pohlaví, ale na individuální schopnosti.“*

Dalším opatřením je podle Kotíková a kol. (2013) Job Coaching, který si klade za cíl integrovat mladistvé OZP na trh práce. Toto opatření zahrnuje mimo jiné např. nácvik dopravy do zaměstnání či pomoc s organizací práce.

## **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

I v Rakousku je stanovena kvóta pro zaměstnávání OZP. Magerská (2013) tvrdí, že z každých 25 zaměstnanců musí být alespoň jeden OZP. Tuto povinnost lze splnit i pokud je OZP zaměstnána pouze na částečný úvazek. Tato OZP má pak nárok na daňové zvýhodnění, dodatečnou dovolenou, ochranu výdělku, a především na zvýšenou ochranu před výpovědí. Pokud zaměstnavatel tuto kvótu neplní, je povinen hradit do vyrovnávacího fondu vyrovnávací poplatky.

Magerská (2013) uvádí, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 50 zaměstnanců, mají nárok na dotace z vyrovnávacího fondu. Tyto dotace se poskytují např. na budování ramp či výtahů, parkovacích míst pro OZP apod. Pokud zaměstnavatel zaměstnává OZP, který je učeněm, má zaměstnavatel nárok na prémii. Navíc jsou mzdy

OZP osvobozeny od srážek ze mzdy. V případě, že zaměstnavatel zaměstná OZP, má nárok na příspěvek do výše 1 000 eur, který se poskytuje měsíčně po dobu až tří let. Zároveň mají zaměstnavatelé v souvislosti se zaměstnáváním OZP nárok na příspěvek na mzdu, na podporu při zajištění pracovního místa či na podporu vzniku nových pracovních míst pro OZP.

Za účelem podpory a poradenství OZP existuje v Rakousku podle Kotíková a kol. (2013) Institut právního zástupce pro postižené osoby (tzv. spolkový ombudsman). Pokud se OZP dostane v souvislosti se svým postižením do nepříznivé situace, má nárok na finanční příspěvek (např. na úpravu domu na bezbariérový či na úpravu automobilu). OZP mají navíc podle Magerská (2013) nárok na pracovní asistenci, která jim pomáhá s hledáním zaměstnání či studijního oboru, nebo na osobní asistenci na pracovišti, která jim pomáhá v průběhu výuky či třeba při dopravě do zaměstnání. Oba typy asistence se OZP poskytují bezplatně.

### **Chráněná práce**

Podnikům chráněné práce se v Rakousku podle Magerská (2013) říká integrativní podniky. Magerská (2013, s. 35) definuje integrativní podniky jako: „*obecně prospěšná zařízení zaměstnávající osoby s postižením, které nemohou vzhledem k druhu a závažnosti svého postižení být ještě nebo opět činné na obecném (otevřeném) trhu práce, ale jsou schopny rehabilitace.*“ Podmínkou je, že z celkového počtu pracovních míst musí nejméně 60 % tvořit místa pro OZP. Podniky musí zajišťovat také doprovodné služby (ať už lékařské, pedagogické, či sociální).

## **3.8 Slovensko**

Švehlová a Suchomelová (2013, s. 16) uvádí, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se na Slovensku definuje jako: „*takový zdravotní stav, který způsobuje pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost a na základě poznatků lékařské vědy je předpoklad, že tento stav bude trvat déle než jeden rok.*“

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitaci můžeme na Slovensku podle Švehlová a Suchomelová (2013) chápat ve dvou smyslech – jako dávku z úrazového pojištění, nebo jako dlouhodobou přípravu OZP. Kotíková a kol. (2013, s. 78) uvádí, že rehabilitační dávka

se poskytuje: „*při splnění určitých podmínek daných zákonem pouze osobám, které utrpěli pracovní úraz, nebo u nich byla zjištěna nemoc z povolání.*“

Švehlová a Suchomelová (2013, s. 18) uvádí, že: „*Pracovní rehabilitace ve smyslu dlouhodobé přípravy osoby se zdravotním pojištěním je soubor opatření, smyslem kterých je přizpůsobení se pracovní nebo jiné aktivitě.*“ Za tímto účelem bylo na Slovensku založeno Centrum pro sociální a pracovní rehabilitaci, které usiluje o to, aby se OZP co nejdříve vrátily na trh práce. Centrum poskytuje celou řadu činností a služeb, např. poradenství, informace, konzultace, motivační a vzdělávací kurzy, rekvalifikace aj.

### **Odborné vzdělávání a příprava**

Příprava na pracovní uplatnění OZP může mít podle Švehlová a Suchomelová (2013) buď formu zaškolení, nebo přípravy na práci. Při zaškolení OZP získávají odborné znalosti a praktické zkušenosti k tomu, aby se připravily k výkonu práce. Účelem přípravy na práci pak je, aby se OZP postupně stala schopnou vykonávat práci. Obě formy mohou trvat až půl roku. V případě, že se OZP připravuje na pracovní uplatnění déle než jeden měsíc, má nárok na dávku, která odpovídá částce životního minima. Zároveň má OZP (v případě, že je uchazečem či zájemcem o zaměstnání) možnost nechat si uhradit např. výdaje na stravu, ubytování či dopravu.

Švehlová a Suchomelová (2013) uvádí, že v průběhu přípravy na pracovní uplatnění může OZP využít služby pracovního asistenta, na kterého může dostat příspěvek. Asistent může OZP pomáhat v průběhu pracovní doby s pracovními i osobními úkony nebo mu pomáhat při zapracování.

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Na Slovensku je podle Švehlová a Suchomelová (2013) stanoven povinný podíl OZP ve výši 3,2 % zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců, a to v případě, že je u zaměstnavatele zaměstnáno 20 a více osob. Švehlová a Suchomelová (2013, s. 26) uvádí, že: „*Pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením, která má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav vyšší než 70 %, počítá se pro tento účel tato osoba jako tři osoby se zdravotním postižením.*“ Pakliže zaměstnavatel tuto kvótu neplní, je povinen odvádět za každou nezaměstnanou osobu určitou částku. Další možností je, že zaměstnavatel může odebírat

výrobky či služby od chráněných dílen, od OZP, které jsou OSVČ nebo od zaměstnavatele, který zaměstnává OZP.

OZP, ale také zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají OZP, mají podle Švehlová a Suchomelová (2013) nárok na zvýhodnění při placení odvodů. Za určitých podmínek mohou být OZP dokonce i osvobozeny od placení odvodů (jestliže u nich dojde k poklesu pracovní schopnosti o více než 70 %). OZP, které začínají podnikat, pak mají nárok na příspěvek na úhradu nákladů, které s podnikáním souvisí.

Na Slovensku plní důležitou funkci Informační systém typových pozic, který může podle Kotíková a kol. (2013) OZP využít k vyhledání volných pracovních míst dle jejich kritérií. Zajímavým nástrojem je i Analýza individuálního potenciálu. Ta podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 27): *„umožňuje podrobnou diagnostiku uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejíž výsledkem je profil uchazeče, který má tři složky – kvalifikační, osobnostní a zdravotní.“* Na základě výsledků této analýzy systém uchazeči nabídne VPM, která by pro něj byla vhodná.

V případě, že více než čtvrtina zaměstnanců u daného zaměstnavatele tvoří OZP, má zaměstnavatel podle Švehlová a Suchomelová (2013) nárok na příspěvek na udržení OZP v zaměstnání. Tímto příspěvkem se zaměstnavateli částečně kompenzuje to, že tito zaměstnanci jsou méně produktivní.

Na Slovensku funguje také Agentura podporovaného zaměstnávání. Ta podle Švehlová a Suchomelová (2013, s. 31) poskytuje OZP a zaměstnavatelům služby, které: *„se zaměřují na usnadnění získání nebo udržení zaměstnání a na usnadnění získání zaměstnance z řad osob se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaných osob.“*

### **Chráněná práce**

Kotíková a kol. (2013, s. 81) uvádí, že: *„Chráněná dílna a chráněná pracoviště jsou pracoviště, ve kterých pracuje nejméně 50 % osob se zdravotním postižením, které nejsou schopny najít zaměstnání na otevřeném trhu práce, nebo pracoviště, na kterých se osoby se zdravotním postižením zaškolují nebo připravují na práci a kde jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobeny zdravotnímu stavu osob se zdravotním postižením.“* Jejich účelem je podle Švehlová a Suchomelová (2013)

především to, aby se mohly pracovně uplatnit i ty OZP, které nemohou být zaměstnány v běžné práci.

V souvislosti se vznikem a provozováním těchto zařízení je možné získat několik příspěvků. Švehlová a Suchomelová (2013) uvádí, že zaměstnavatel může získat příspěvek na zřízení chráněné dílny či pracoviště, příspěvek na obnovu či technické zhodnocení hmotného majetku daného zařízení, příspěvek k úhradě provozních nákladů a k úhradě nákladů za dopravu zaměstnanců. Provozními náklady můžeme v této souvislosti rozumět např. vodné či stočné, nájemné či náklady na údržbu a opravy objektu, ve kterém dané zařízení sídlí.

### 3.9 Španělsko

Ve Španělsku není přímo vymezena definice zdravotního postižení či OZP. Nicméně Krinesová (2013) uvádí, že podle toho, o kolik se snížila schopnost vykonávat práci, můžeme rozlišovat čtyři stupně invalidity, a to částečnou, celkovou, absolutní a těžký stupeň invalidity.

#### **Pracovní rehabilitace**

Španělsko nemá příliš rozsáhlý a propracovaný systém pracovní rehabilitace. Kotíková a kol. (2013, s. 85) uvádí, že: „*Formy pracovní rehabilitace jsou různorodé – ve většině případů bývá pro každého zdravotně postiženého pracovníka sestavován individuální rehabilitační plán.*“ Krinesová (2013) uvádí, že při poskytování rehabilitačních služeb může být OZP buď hospitalizována, nebo jsou služby poskytnuty ambulantně. OZP však pro poskytování pracovní rehabilitace musí být starší 16 let.

#### **Odborné vzdělávání a příprava**

Profesní příprava je OZP podle Krinesová (2013) poskytována na základě smluv, které s nimi uzavírá zaměstnavatel. Prvním typem smlouvy je pracovní smlouva o vykonání praxe, která se uzavírá s OZP po ukončení středního odborného nebo vyššího vzdělání na dobu šesti let. Druhým typem je pak smlouva se zaměřením na profesní přípravu. V průběhu trvání těchto smluv má zaměstnavatel nárok na 50procentní slevu na zaměstnavatelské příspěvky na sociální zabezpečení a rovněž na příspěvek k úpravě pracoviště. Na tyto výhody má zaměstnavatel nárok i v případě, kdy se tyto pracovní smlouvy změní na smlouvy na dobu neurčitou.



## **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Krinesová (2013) uvádí, že jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 50 zaměstnanců, pak musí z celkového počtu zaměstnanců tvořit OZP alespoň 2 %. V případě veřejného sektoru pak tento podíl musí činit 3 %. Pokud zaměstnavatel není schopen ze zákonných důvodů tuto kvótu plnit, může tuto povinnost nahradit odběrem výrobků či služeb od OSVČ, která je OZP, či od speciálního centra zaměstnanosti, sponzorstvím organizací, které pomáhají OZP, nebo vytvořením pracovní enklávy, která bude podporovat OZP. Krinesová (2013, s. 48) také uvádí, že: „*Podniky mají povinnost ponechat OZP v zaměstnání nejméně 3 roky a nesmí jim ukončit pracovní poměr bez oprávněného důvodu. V případě oprávněné výpovědi musí tyto osoby nahradit jinými osobami s postižením.*“ Povinností státních či veřejných institucí je pak rezervovat alespoň 5 % pracovních míst pro OZP.

Zaměstnavatelé mají podle Krinesová (2013) nárok na finanční příspěvky za zaměstnání OZP, na úpravu pracoviště, fiskální úlevy aj. Výše finančních příspěvků se liší podle toho, jaký typ pracovní smlouvy byl s OZP uzavřen.

V případě, že se OZP, které jsou nezaměstnané a jsou registrované jako uchazeči o práci, chystají začít podnikat, mají podle Krinesová (2013) nárok na finanční podporu, která může mít podobu snížení úroků z půjčky, příspěvku na zahájení podnikání, příspěvku na profesní přípravu aj. OZP navíc může uzavřít se speciálním centrem zaměstnanosti smlouvu o práci z domova. Ve Španělsku také fungují programy podporovaného zaměstnávání, které můžeme podle Kotíková a kol. (2013, s. 87) definovat jako: „*Soubor aktivit zaměřených na pomoc OZP při jejich integraci do pracovního procesu na otevřeném trhu práce.*“

## **Chráněná práce**

V rámci chráněné práce fungují ve Španělsku podle Kotíková a kol. (2013) speciální centra zaměstnávání a Pracovní enklávy. V obou případech mají zaměstnavatelé nárok na subvence související se zaměstnáváním OZP. Krinesová (2013) uvádí, že speciální centra slouží osobám, které z důvodu svého postižení nemohou vykonávat práci za běžných podmínek. Krinesová (2013, s. 61) tvrdí, že: „*V rámci speciálních center zaměstnání fungují služby pro osobní a sociální adaptaci, tzv. jednotky na podporu*

*pracovní činnosti, které se zaměřují na léčebnou terapii, pracovní rehabilitaci a sociální integraci zdravotně postižených.*“

Cílem pracovních enkláv je podle Krinesová (2013, s. 62): *„usnadnit pracovní přechod OZP ze speciálních center zaměstnání do podniků působících na běžném trhu práce.*“ Jejich podstatou je, že se vybraní zaměstnanci ze speciálních center zaměstnání přesunou do určitého podniku, ve kterém po určitou dobu pracují.

### 3.10 Velká Británie

Kořánová (2013, s. 22) uvádí, že ve Velké Británii je možné na osobu pohlížet jako na OZP: *„pokud má fyzické nebo mentální poškození a toto poškození má podstatný a dlouhodobý nepříznivý dopad na její schopnost vykonávat normální/běžné každodenní činnosti.*“

#### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitaci můžeme podle Kotíková a kol. (2013, s. 93) definovat jako: *„proces, který umožňuje lidem s nejrůznějšími typy zdravotního postižení překonávat bariéry v přístupu, udržení nebo návratu do zaměstnání nebo jiné užitečné práce.*“ Cílem tedy je, aby si OZP udržely nebo opětovně získaly práci. Podle Kořánová (2013) pracovní rehabilitace zahrnuje např. poradenské služby, posouzení a ohodnocení, podporu samostatnosti OZP, pracovní poradenství aj. Trh pracovní rehabilitace však není ve Velké Británii prozatím příliš rozvinutý.

#### **Odborné vzdělávání a příprava**

Ve Velké Británii mohou OZP podle Kořánová (2013) využít celou řadu kurzů – od těch základních až po vyšší úroveň vzdělání. Zajímavá je možnost pracovního vzdělávání prostřednictvím NVQ (tzv. Národní pracovní kvalifikace). Kořánová (2013, s. 34) uvádí, že v rámci NVQ se jedinec, který je OZP: *„učí praktické úkoly související s prací navržené tak, aby mu pomohly rozvíjet dovednosti a znalosti, aby mohl efektivně vykonávat práci.*“ Mimo to mohou OZP využít bezplatné vzdělávací či profesní poradenství od Next Step, kdy jim poradce poradí v případě změny zaměstnání apod.

Kořánová (2013) uvádí, že OZP mohou využít vzdělávání z domova, nebo na dálku. Jednou z možností jsou e-learningové kurzy, které mohou OZP absolvovat z domu – sami si zvolí předměty, úroveň i tempo. Také mohou absolvovat kurzy

na Otevřené univerzitě, která rovněž nabízí kurzy na různých úrovních a v různých oborech. Online kurzy nabízí i Národní rozšířená univerzita. Další možností je pak tzv. learndirect, který umožňuje OZP získat bezplatně kvalifikaci, která bude národně uznávaná, a to v různých oborech. Poslouchat kurzy může OZP kdekoli jí to vyhovuje, k tomu bude mít i podporu učitele.

Programem, který pomáhá dospělým OZP, je podle Kořánová (2013) rezidenční výcvik. Kořánová (2013, s. 36) uvádí, že tyto programy: *„poskytují odborný pracovní výcvik s cílem pomoci zdravotně postiženým dospělým lidem posunout se do zaměstnání, často v kombinaci s intenzivní multidisciplinární podporou a dovednostmi pro nezávislý život.“*

### **Zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce**

Ve Velké Británii není podle Kořánová (2013) stanovena žádná kvóta pro zaměstnávání OZP. Zaměstnavatelé jsou však povinni přiměřeně upravit pracoviště tak, aby OZP nemohly být znevýhodňovány při výkonu práce. Velká Británie nezastává názor, že by OZP měly mít stejná práva a postavení jako zdraví jedinci, ale že by se s nimi mělo zacházet výhodněji.

Jestliže se člověk stane OZP v době, kdy je zaměstnán, pak je zaměstnavatel podle Kořánová (2013) povinen pomoci mu při návratu do zaměstnání. Při tom může zaměstnavateli i OZP pomáhat Jobcentrum Plus, které poskytuje jak podporu, tak poradenské služby. Jestliže OZP pobírá dávku neschopnosti, příspěvek na těžké postižení nebo příspěvek zaměstnanosti a podpory, pak má v případě přechodu z dávky do práce nárok na Job Grant ve výši až 250 liber. Pokud mají OZP v zaměstnání příliš nízký příjem, mohou získat pracovní daňovou úlevu.

K získání či k udržení práce pomáhá OZP podle Kořánová (2013) i vládní program Access to Work, který zahrnuje poradenské služby či poskytnutí praktické podpory OZP nebo zaměstnavatelům. V rámci tohoto programu se poskytuje příspěvek na dodatečné náklady související se zaměstnáním OZP, který lze použít např. na úpravu prostor, cestování do práce, speciální pomůcky aj. Dalším z programů podporovaného zaměstnávání je Work Choice, který podle Kořánová (2013, s. 48): *„pomáhá zdravotně postiženým lidem se složitějšími problémy, jejichž potřeby nelze uspokojit prostřednictvím jiných programů.“* Dále existuje Work Programme, který se snaží, aby

OZP přestaly pobírat dávky a vrátily se co nejdříve do práce. Skvělou možností pro OZP je také dobrovolná práce, která umožní OZP zapojit se do práce a rozvinout své dovednosti. V případě dobrovolné práce má OZP nárok na příspěvek na pokrytí výdajů, které se pojí s dobrovolnou činností. OZP, které začínají podnikat, pak mají nárok na Nový příspěvek na podnikání.

Úspěšnou a využívanou formou zaměstnávání je podle Kořánová (2013, s. 60) podporované zaměstnání, které můžeme definovat jako: *„zaměstnání na otevřeném trhu práce, kde jedinec dostává různé typy podpory, které mu umožňují plnit jeho pracovní roli.“* Kotíková a kol. (2013, s. 97) v této souvislosti uvádí, že: *„Jde o individuální přístup, který pomáhá lidem se závažným zdravotním postižením, aby se s podporou dostali do skutečných zaměstnání a udrželi si je.“* Týdenní pracovní doba v rámci podporovaného zaměstnání by měla být alespoň 16 hodin.

### **Chráněná práce**

Kotíková a kol. (2013, s. 99) tvrdí, že chráněná práce je ve Velké Británii: *„nahrazována podporovaným zaměstnáváním.“* Můžeme tedy rozlišit podporovanou továrnu a podporovaný podnik. Podle Kořánová (2013) tvoří v podporovaných továrnách i podnicích více než polovinu zaměstnanců OZP, které nemohou najít práci za běžných podmínek. Rozdíl je, že továrna je zařízení, zatímco podnik je službou. Chráněná práce se podobá podporovanému podniku, zaměstnanci však pracují bezplatně.

Za účelem chráněného zaměstnání existuje podle Kořánová (2013) organizace Remploy, která se snaží, aby OZP měly více příležitostí k práci. Remploy se dělí na dvě větve – Remploy Enterprise Business a Remploy Employment Services. První větev nabízí celou škálu pracovních pozic pro OZP, za které jim vyplácí více než minimální mzdu. Bývají však kritizovány z toho důvodu, že vytváří trvalou závislost a jen malá část zaměstnanců přechází na běžný trh práce. Druhá větev poskytuje podporu těm OZP, které se stanou zaměstnanci na běžném trhu práce.

## 4 Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Opava ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

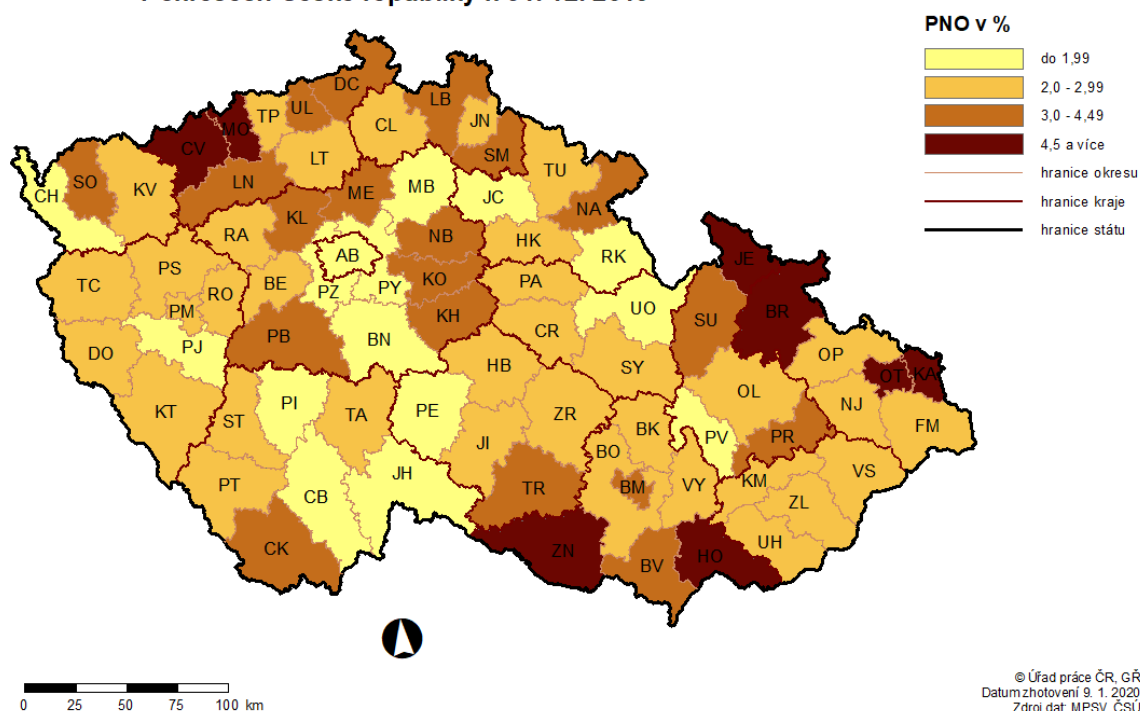
V této kapitole bude analyzována situace na trhu práce v MSK se zaměřením na Opavsko. Nejprve se podíváme na nezaměstnanost v MSK a na Opavsku, následně bude analyzována struktura uchazečů o zaměstnání podle různých hledisek, a nakonec politika zaměstnanosti.

Trh práce se v celém MSK podle ÚP ČR (2019) vyvíjel v posledních letech velmi příznivě. Přestože dochází k postupnému poklesu uchazečů o zaměstnání a s tím i podílu nezaměstnaných osob, je tento podíl stále nad celorepublikovým průměrem.

Podíl nezaměstnaných osob (dále jen PNO) na počtu obyvatel v jednotlivých okresech ČR k 31. 12. 2019 je možné vidět na Obr. 4.1. Nejhorší situace je na Bruntálsku, Ostravsku a Karvinsku, kde PNO převyšuje 4,5 %. Ve zbylých okresech se tento podíl pohybuje mezi 2–3 %, PNO za celý MSK je pak podle MPSV (2020b) 4,4 %.

Obr. 4.1 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel

### PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31. 12. 2019



Zdroj: MPSV (2020b)

Pokud bychom se podívali podrobněji na PNO v okrese Opava, na Obr. 4.1 můžeme vidět, že se zde tento podíl pohybuje mezi 2–3 %. Podle ÚP ČR (2019) se ale na Opavsku vyskytují i obce, v nichž je PNO dokonce vyšší než 10 %. K 31. 12. 2018 se jednalo konkrétně o Svatoňovice, kde byl PNO 11,6 %, a Čermnou ve Slezsku, kde byl tento podíl dokonce 12,4 %. Naopak v Jezdkovicích činil PNO ve stejném roce 0 %.

*Tab. 4.1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání (v %; 2015 = 100)*

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>ČR</b>	84,17	61,93	51,10	47,57
<b>MSK</b>	88,24	68,19	54,83	51,41
<b>Okres Opava</b>	80,89	57,60	42,66	36,03

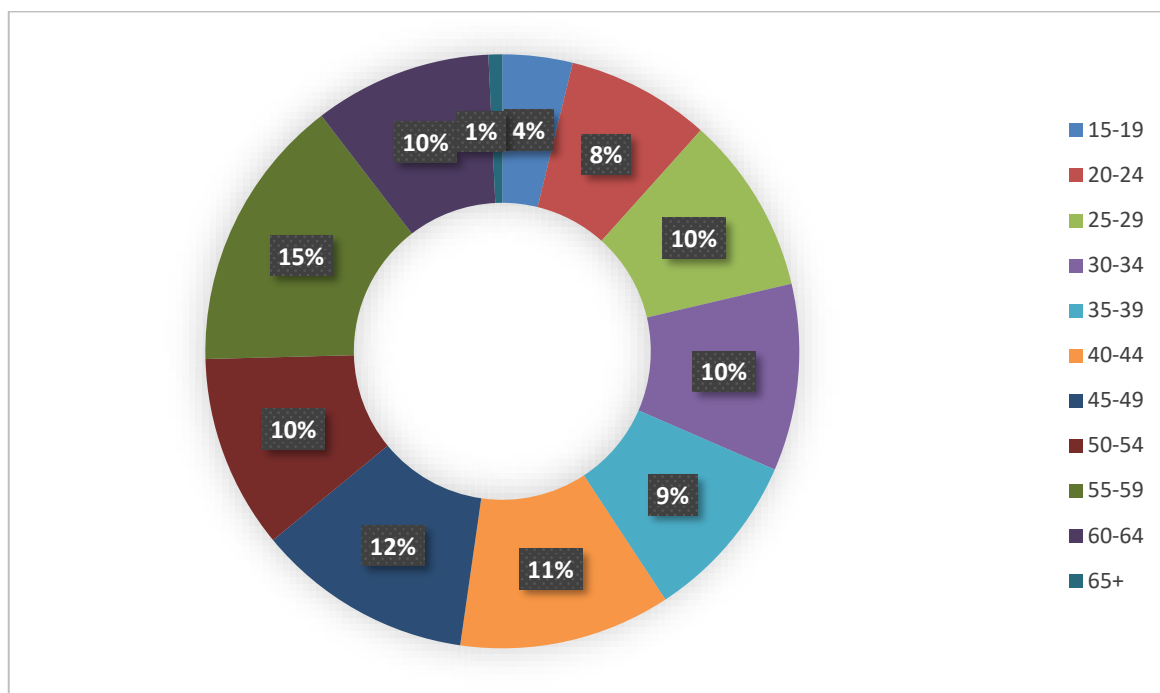
Zdroj: MPSV (2020a), vlastní zpracování

V Tab. 4.1 je zobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kdy za bazický rok byl zvolen rok 2015 (ten tedy vyjadřuje 100 %). Jak lze vidět, počet uchazečů o zaměstnání se každoročně snižoval jak v ČR, tak i v MSK a v okrese Opava. V roce 2019 dosáhl v ČR počet uchazečů o zaměstnání pouze necelých 48 % jejich počtu z roku 2015, podobně tomu bylo i v případě MSK. V okrese Opava bylo v roce 2019 podle MPSV (2020a) evidováno pouze 3 195 uchazečů o zaměstnání, což je téměř třetina stavu roku 2015.

Jak už bylo řečeno, v MSK je však stále poměrně vysoká nezaměstnanost, která je podle ÚP ČR (2019) ovlivněna několika faktory. Jedním z nich je např. historický vývoj, kdy průmysl v MSK byl silně zaměřen na těžbu uhlí, hutnictví a těžké strojírenství. Také je zde poměrně velké množství obyvatel, kteří jsou sociálně nepřizpůsobiví. Osoby s vysokou kvalifikací, především ty mladší, mají navíc tendenci MSK opouštět za lepšími pracovními příležitostmi.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Opava k 31. 12. 2019 je znázorněna na Obr. 4.2. Je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se nachází ve věkové skupině 55–59 let (15 % uchazečů). Zhruba 10 % uchazečů o zaměstnání je pak ve věku 50–54 let. Uchazeči nad 50 let tvoří zhruba 36 % všech uchazečů o zaměstnání. ÚP ČR (2019) uvádí, že průměrný věk uchazečů o zaměstnání v MSK v roce 2018 činil 44,4 let (oproti roku 2017 došlo k nárůstu o 0,5 let). V okrese Opava byl k 31. 12. 2019 podle MPSV (2020c) průměrný věk uchazečů o zaměstnání 43,1 let (v celé ČR to bylo 42,9 let).

Obr. 4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v okrese Opava k 31. 12. 2019

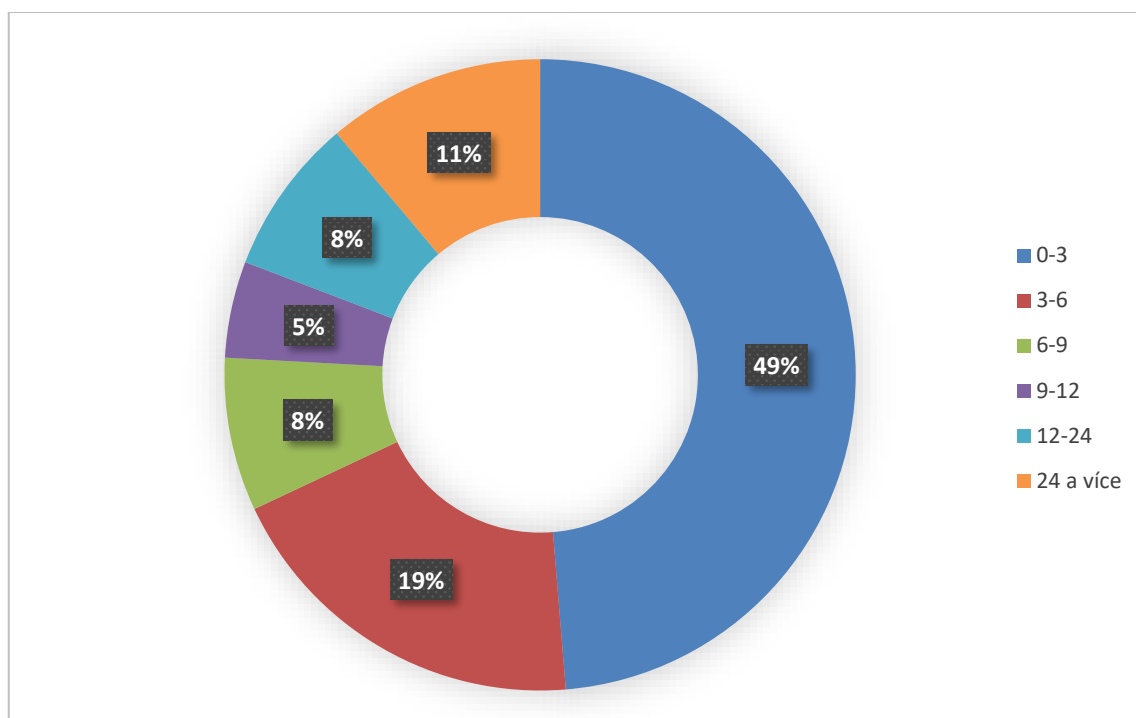


Zdroj: MPSV (2020c), vlastní zpracování

Co se týče struktury uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti, ta je zobrazena na Obr. 4.3. Z obrázku je zřejmé, že největší podíl tvoří uchazeči, kteří jsou nezaměstnaní méně než 3 měsíce (těch je zhruba polovina). Poměrně velkou část uchazečů tvoří také osoby, které jsou nezaměstnané mezi 3 a 6 měsíci – ty tvoří 19 %. Nejméně je pak uchazečů, kteří jsou nezaměstnaní 9–12 měsíců.

Velkým problémem však je (a to nejen v okrese Opava, ale i v celém MSK) vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. ÚP ČR (2019, s. 32) uvádí, že: „*Průměrná doba evidence uchazečů, kteří byli v MSK vyřazeni z registrů kontaktních pracovišť na konci roku 2018 (tzv. délka ukončené evidence), představovala 316 dní.*“ Jak lze vidět na Obr. 4.3, uchazeči, kteří jsou nezaměstnaní 24 a více měsíců, tvoří 11 % uchazečů o zaměstnání. ÚP ČR (2019) tvrdí, že mezi tyto dlouhodobě nezaměstnané se řadí především OZP, osoby starší 50 let, lidé s nízkým stupněm vzdělání či např. příslušníci národnostních menšin.

Obr. 4.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti v okrese Opava k 31. 12. 2019



Zdroj: MPSV (2020c), vlastní zpracování

Struktura uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání je uvedena v Tab. 4.2. Pro zjednodušení byly sloučeny některé stupně vzdělání. Střední a střední odborné vzdělání zahrnuje střední odborné vzdělání s výučním listem a střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu. Úplné střední a úplné střední odborné vzdělání zahrnuje úplné střední vzdělání, úplné střední odborné vzdělání s vyučením a maturitou a úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení. Kategorie vysokoškolského vzdělání pak zahrnuje bakalářské, magisterské a doktorské vzdělání.

Největší počet uchazečů o zaměstnání v okrese Opava tvoří podle Tab. 4.2 osoby se středním a středním odborným vzděláním (ty tvoří téměř 40 % uchazečů o zaměstnání). Velkou část uchazečů tvoří také osoby se základním vzděláním včetně toho nedokončeného. Naopak osoby s vyšším odborným vzděláním tvoří nejmenší část uchazečů (pouze 0,5 %). Uchazeči s vysokoškolským vzděláním tvoří 7 %. ÚP ČR (2019) uvádí, že v posledních letech dochází k poklesu absolutních stavů u většiny skupin, s výjimkou osob bez vzdělání – u těch dochází v posledních letech k nárůstu. Největší část uchazečů o zaměstnání s vyšším než základním vzděláním pak tvoří absolventi gymnázií nebo třeba oborů, jako jsou kadeřníci, sociální činnost aj.



Tab. 4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Opava k 31. 12. 2019 podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Stupeň vzdělání	Počet uchazečů	%
Bez vzdělání	88	2,75
Základní vzdělání (včetně nedokončeného)	823	25,76
Nižší střední a nižší střední odborné vzdělání	109	3,41
Střední a střední odborné vzdělání	1 261	39,47
Úplné střední a úplné střední odborné vzdělání	674	21,10
Vyšší odborné vzdělání	16	0,50
Vysokoškolské vzdělání	224	7,01
Celkem	3 195	100,00

Zdroj: MPSV (2020c), vlastní zpracování

Jak je možné vidět v Tab. 4.3, z hlediska pohlaví jsou mezi uchazeči v ČR zastoupeni muži i ženy zhruba na podobné úrovni. V okrese Opava však v roce 2019 tvořili 56 % uchazečů o zaměstnání muži. V ČR pak tvoří zhruba 3 % uchazečů o zaměstnání absolventi, v okrese Opava je nepatrně méně (2,9 % uchazečů). ÚP ČR (2018, s. 29) uvádí, že: „*Vývoj evidované nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých má každoročně sezónní charakter – v rámci celé České republiky je jejich evidenční počet dlouhodobě obvykle nejmenší v dubnu a maximální v září.*“ Zhruba 16 % uchazečů o zaměstnání v okrese Opava tvoří OZP. Podle ÚP ČR (2019) je v MSK evidenční počet OZP dlouhodobě nejvyšší z celé ČR. Více než čtvrtina uchazečů o zaměstnání pak pobírá podporu v nezaměstnanosti (v okrese Opava je to dokonce téměř 40 % uchazečů o zaměstnání).

Tab. 4.3 Struktura uchazečů o zaměstnání (v % z celkového počtu uchazečů k 31. 12. 2019)

	Ženy	Absolventi	Mladiství do 18 let	OZP	S podporou v nezaměstnanosti
ČR	50,2	3,1	1,4	15,6	37,9
MSK	47,3	2,3	1,5	17,4	28,4
Okres Opava	44,0	2,9	1,6	16,2	38,8

Zdroj: MPSV (2020b), vlastní zpracování

Jak už bylo řečeno, OZP jsou jednou z nejhůře uplatnitelných skupin osob na trhu práce. Z Tab. 4.4 je patrné, že z celkového počtu nezaměstnaných v ČR v roce 2019 tvořily OZP 15,7 %, v případě MSK to bylo 17,4 % nezaměstnaných, a co se týče Opavy, šlo o 16,2 % nezaměstnaných. Tento podíl mezi lety 2015–2017 narůstal, v roce 2018 se pak snížil. ÚP ČR (2019) uvádí, že OZP se často stávají dlouhodobě nezaměstnanými, protože po zařazení do evidence ÚP ztrácejí motivaci i sebevědomí.

Tab. 4.4 Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu nezaměstnaných (v %; k 31. 12. daného roku)

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ČR</b>	12,9	14,3	16,4	16,5	15,7
<b>MSK</b>	12,2	13,5	16,4	17,6	17,4
<b>Okres Opava</b>	11,7	14,0	18,3	17,6	16,2

Zdroj: MPSV (2020a), vlastní zpracování

Podle ÚP ČR (2019) mají OZP velmi omezené možnosti pracovního uplatnění. Podíl VPM vhodných pro OZP z celkového počtu VPM lze najít v Tab. 4.5. V ČR se tento podíl mezi lety 2015–2019 snižoval, což souvisí mimo jiné s poklesem nezaměstnanosti. Okres Opava pak ve stejném období zaznamenal nárůst VPM pro OZP. Zatímco v ČR bylo v roce 2019 pouze 3,4 % VPM pro OZP, v okrese Opava to bylo 6,1 % (podle MPSV (2020b) šlo konkrétně o 116 míst vhodných pro OZP).

Tab. 4.5 Podíl volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (v % z celkového počtu volných pracovních míst k 31. 12. daného roku)

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ČR</b>	9,4	8,6	6,0	4,2	3,4
<b>MSK</b>	9,5	11,2	9,2	6,9	5,8
<b>Okres Opava</b>	3,6	6,2	4,9	5,6	6,1

Zdroj: MPSV (2020b), vlastní zpracování

S tím, jak se snižuje počet uchazečů o zaměstnání, klesá i počet OZP na 1 VPM vhodné pro OZP. Jak lze vidět v Tab. 4.6, v roce 2019 připadalo na 1 VPM určené pro OZP 2,9 OZP, v okrese Opava to bylo 4,5 OZP. V případě Opavy však tento počet mezi lety 2015 a 2019 poklesl více než šestinásobně (z 28,1 OZP na 1 VPM). Údaje pro MSK bohužel v tomto případě nebyly k dispozici.

Tab. 4.6 Počet osob se zdravotním postižením na 1 volné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>ČR</b>	6,1	4,8	3,5	2,8	2,9
<b>Okres Opava</b>	28,1	13,4	14,8	6,0	4,5

Zdroj: MPSV (2020b), vlastní zpracování

ÚP ČR (2019) tvrdí, že APZ má důležité a nenahraditelné místo. Podle ÚP ČR (2019, s. 45) je jejím úkolem: „specifickými programy ovlivňovat trh práce se záměrem finančně přispívat na stabilní pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, včetně zabezpečování změn profesního zaměření nezaměstnaných, ale i zaměstnanců firem v souladu se současnými i očekávanými požadavky a potřebami zaměstnavatelů.“

V roce 2018 byly podle ÚP ČR (2019) na APZ v MSK vynaloženy finanční prostředky ve výši 642 mil. Kč, což je o 16,2 % méně než v roce 2017. ÚP ČR (2019, s. 46) uvádí, že tento pokles: „byl zapříčiněn příznivou situací na trhu práce, kdy s klesajícím počtem registrovaných uchazečů o zaměstnání a vzrůstajícím počtem volných pracovních míst, se začali zaměstnavatelé potýkat s akutním nedostatkem vhodných pracovníků a tím pak do pracovního poměru přijímali více uchazečů i bez příspěvků APZ.“

V MSK bylo podle ÚP ČR (2019) v roce 2018 v rámci APZ poskytnuto nejvíce finančních prostředků na veřejně prospěšné práce, dále pak např. na společensky účelná pracovní místa. Mezi lety 2017 a 2018 navíc došlo k obrovskému nárůstu výdajů na poradenství a pracovní rehabilitaci (meziroční nárůst o 156 %). Vzrostly také výdaje na pracovní místa pro OZP. Výdaje na příspěvky na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP ve stejném období vzrostly dokonce o 493 % (v roce 2018 byla jejich výše 1 099 tis. Kč).

I samotný okres Opava usiluje o podporu OZP na trhu práce. Jak můžeme vidět v Tab. 4.7, roce 2019 bylo v okrese Opava uzavřeno 1 120 dohod uznávajících zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Mimo to bylo rekvalifikováno 78 osob a v rámci veřejně prospěšných prací bylo umístěno 163 uchazečů o zaměstnání.

Tab. 4.7 Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Opava v roce 2019

	Počet
<b>Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce (počet dohod)</b>	1 120
<b>Rekvalifikace (počet podpořených osob)</b>	78
<b>Příspěvek na dojížděku</b>	18
<b>Veřejně prospěšné práce (počet umístěných uchazečů)</b>	163
<b>Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa (počet umístěných uchazečů)</b>	52
<b>Zřízení pracovního místa pro OZP bez samostatně výdělečné činnosti (počet podpořených OZP)</b>	3

Zdroj: MPSV (2020b), vlastní zpracování

## 5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v organizaci Charita Opava

Tato část práce bude zaměřena na organizaci Charita Opava, která se mimo jiné zabývá zaměstnáváním OZP. Nejprve bude popsána samotná organizace včetně jednotlivých sekcí, na které se dělí. Zmíněny budou i mezinárodní projekty, které byly realizovány v Charitě Opava. Následně bude provedena SWOT analýza, jejímž cílem bude odhalit slabé a silné stránky organizace a také její příležitosti a hrozby. Na základě SWOT analýzy pak budou vyvozena určitá doporučení.

### 5.1 Charita Opava – informace o organizaci

Charita Opava spadá podle interních materiálů Charita Opava (2020) pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou. Ta je součástí Charity České republiky, která je jedním ze členů mezinárodní konfederace Caritas Internationalis.

Organizace podle Burianová a kol. (2007) vznikla v červnu roku 1991 na základě dekretu arcibiskupa Arcidiecéze olomoucké. Šlo o účelové zařízení Římskokatolické církve, které se nazývalo Oblastní Charita Opava. Rok 1997 byl rokem vzniku Diecézní charity ostravsko-opavské, pod níž se zařadila Oblastní Charita Opava. V lednu 2001 pak byla Oblastní charita Opava přejmenována právě na Charitu Opava.

Posláním Charity Opava je podle interních materiálů Charita Opava (2020): *„Profesionálně poskytovat služby sociálně, zdravotně a společensky znevýhodněným lidem a zaměstnávat osoby s problémy na trhu práce.“* Mezi hlavní činnosti organizace můžeme zařadit zřizování a provozování charitativních služeb, domovů, ústavů, zdravotnických zařízení, sociálních služeb, služeb podporujících rodiny a jiných služeb nebo zařízení. Dále pak vzdělávání, služby veřejnosti a také pořádání sbírek či humanitárních akcí, které si kladou za cíl pomoc potřebným, a to nejen v České republice, ale i v zahraničí. Vedlejší činností organizace jsou pak podnikatelské aktivity, jejichž účelem je podpora neziskové charitativní činnosti.

Z hlediska organizační struktury můžeme Charitu Opava podle Charita Opava (2019) rozdělit do pěti sekcí, kterými jsou:

- sekce chráněného zaměstnávání,
- sekce sociální pomoci,
- sekce služeb seniorům a zdravotnickým zařízením,

- sekce sociálních služeb a
- sekce provozu, ekonomiky a personalistiky.

### **Sekce chráněného zaměstnávání**

V rámci sekce chráněného zaměstnávání fungují v Charitě Opava podle Charita Opava (2019) tři chráněná pracoviště, a to Chráněné dílny sv. Josefa, Chráněná technická dílna a Chráněná dílna Vlašovičky. Jejich cílem je, aby se pro osoby, které se převážně ze zdravotních důvodů nejsou schopny zařadit na běžném trhu práce, vytvořily pracovní příležitosti v pro ně vhodném prostředí. Navíc tato místa umožňují průběžný výcvik či případnou asistenci.

Chráněné dílny sv. Josefa, které se nacházejí v Opavě, vznikly podle interních materiálů Charita Opava (2020) v roce 1996. V roce 2018 tyto dílny podle Charita Opava (2019) zaměstnávaly celkem 54 osob, z nichž 46 zaměstnanců byly OZP. Zaměstnanci těchto dílen bývají osoby s tělesným a smyslovým znevýhodněním a jejich kombinacemi. V rámci těchto dílen funguje šicí, keramická, výtvarná a kompletační dílna. Podle interních materiálů Charita Opava (2020) si lze výrobky z těchto dílen zakoupit buď přímo v dílně v Opavě, v kamenných prodejnách v centru Opavy, nebo prostřednictvím e-shopu. Možná je i výroba na zakázku.

Chráněná technická dílna funguje podle Charita Opava (2019) ve Velkých Hošticích od roku 2002 a v roce 2018 zaměstnávala 42 osob, z nichž 41 tvořily OZP. Podle interních materiálů Charita Opava (2020) tato dílna usiluje o tvorbu pracovních příležitostí pro obtížně zaměstnatelné osoby (osoby se zdravotním znevýhodněním, s nízkým vzděláním nebo starší 50 let). Burianová a kol. (2007, s. 59) uvádí, že se tato dílna zaměřuje na: *„demontážní a průmyslovou činnost v ekologické oblasti, především v oblasti předúpravy elektroodpadů.“* Prostory, kde dílna funguje, mohou navíc občané a firmy z Velkých Hoštic využít jako sběrný dvůr. Podle Charita Opava (2019) je v této dílně ročně zpracováno více než 1 200 tun materiálu (televize, monitory, pračky aj.).

Co se týče Chráněné dílny Vlašovičky, ta podle Charita Opava (2019) vznikla v roce 2006 a zaměstnává 44 zaměstnanců, z nichž je 36 OZP. Tato dílna usiluje o začlenění nevidomých nebo osob se zrakovým postižením do pracovního a společenského života. Tyto osoby se mohou uplatnit v několika dílnách – v keramické, tkalcovské a šicí. Podle

interních materiálů Charita Opava (2020) lze výrobky z těchto dílen zakoupit buď přímo v prostorách dílen, v kamenných obchodech v Opavě, nebo prostřednictvím e-shopu.

Do konce roku 2018 fungovalo ve Velkých Hošticích i pracoviště Service Desk, na které se zaměstnanci mohli obrátit v případě, že měli problém s informačními technologiemi.

### **Sekce sociální pomoci**

V rámci sekce sociální pomoci fungují podle Charita Opava (2019) Občanská poradna a Naděje – středisko krizové pomoci. Burianová a kol. (2007) tvrdí, že Občanská poradna slouží občanům, kteří se ocitnou v těžké životní situaci, neznají svá práva a povinnosti a danou situaci nezvládnou vyřešit bez pomoci, popř. ji nemají s kým konzultovat. Tato poradna se jim snaží pomoci s řešením jejich situace. Navíc podle Charita Opava (2019) poradna pořádá v rámci preventivní činnosti i různé přednášky.

Naděje je středisko krizové pomoci, které podle Charita Opava (2019) poskytuje krizovou pomoc osobám, jež se ocitly v krizi, kterou nedokážou samy překonat. Tato pomoc zahrnuje psychologickou pomoc a krizovou intervenci, případně i psychoterapeutická sezení. Osobám v hmotné nouzi může být také poskytnuta pomoc např. ve formě oblečení či nákupu potravin.

### **Sekce služeb seniorům a zdravotnickým zařízením**

Pod tuto sekci spadá podle Charita Opava (2019) několik středisek. Jedním z nich je Charitativní pečovatelská služba, která se zaměřuje na pomoc lidem, kteří mají sníženou soběstačnost, a to v jejich domácím prostředí. Tato pomoc zahrnuje celou řadu činností od hygieny přes nákupy po přípravu jídla. Služba je poskytována sedm dní v týdnu. V roce 2018 došlo k rozšíření i na večerní pomoc.

Další službou, kterou Charita Opava poskytuje, je podle Charita Opava (2019) Charitativní ošetrovatelská služba. Ta zahrnuje komplexní zdravotní péči v domácím prostředí klientů. Tuto péči poskytují kvalifikované zdravotní sestry, a to za spolupráce s lékařem.

Důležitou funkci plní i Charitativní hospicová péče Pokojný přístav. Charita Opava (2019, s. 13) uvádí, že: „*Posláním mobilního hospice Pokojný přístav je komplexní doprovázení nevyléčitelně nemocných pacientů v oblasti zdravotních, sociálních,*

*psychologických a spirituálních služeb.*“ Podstatou je, aby mohl klient dožít důstojně, ve svém domácím prostředí a obklopen svými nejbližšími.

Senioři, kteří nejsou plně soběstační, mohou navštěvovat Denní stacionář pro seniory. Podle Charita Opava (2019) tento stacionář umožňuje seniorům strávit jejich volný čas aktivně za pomoci různých zážitkových a vzdělávacích akcí či třeba pracovních nebo fyzických úkonů. Velkým plusem je i to, že senioři mají v rámci této služby nárok na dovoz a odvoz ze stacionáře.

Dobrovolníci v seniorském věku se podle Charita Opava (2019) sdružují v Klubu sv. Anežky. Jeho účelem je nejen to, aby dobrovolníci společně trávili čas, ale i to, aby vykonávali některé veřejně prospěšné aktivity, jako je např. činnost Knihovny křesťanské literatury. Mimo to dobrovolníci pomáhají také s komplementačními pracemi v Charitě Opava nebo se mohou vzdělávat v rámci různých přednášek.

Posledním střediskem, které spadá pod sekci služeb seniorům a zdravotnickým zařízením, je Wellness centrum. Podle Burianová a kol. (2007) jde o chráněné pracoviště Charity Opava, které nabízí koupele a masáže, které provádějí zdravotně znevýhodněné osoby (převážně osoby se zrakovým postižením). Podle interních materiálů Charita Opava (2020) toto chráněné pracoviště vzniklo v roce 1999 a bylo prvním pracovištěm tohoto druhu v České republice. V roce 2018 mělo podle Charita Opava (2019) Wellness centrum 9 zaměstnanců.

V rámci této sekce je zapotřebí zmínit také Půjčovnu kompenzačních pomůcek, která podle interních materiálů Charita Opava (2020) doplňuje terénní služby Charity Opava. Ta zapůjčuje kompenzační pomůcky, jako jsou např. polohovací postele či chodítka, osobám, které je potřebují, přednostně však stávajícím klientům Charitativní ošetrovatelské služby, Charitativní pečovatelské služby a Pokojného přístavu.

### **Sekce sociálních služeb**

Prvním zařízením, které spadá do této sekce, je podle Charita Opava (2019) Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakově postižené ve Vlastovičkách. Jeho účelem je poskytovat služby chráněného bydlení a sociální rehabilitace, a to dospělým osobám, které mají těžké zrakové nebo lehké mentální postižení. Výroční zpráva (2018, s. 18) uvádí, že tento dům: *„umožňuje svým obyvatelům vystoupit z vlastní zóny komfortu v podobě absolvování všech rizik, která s sebou přináší svoboda pohybu, samostatné bydlení, aktivní trávení*

*volného času, vzdělávání se, práce.*“ V roce 2018 bylo klientům k dispozici celkem 21 bytových jednotek.

Dalším zařízením fungujícím v rámci sekce sociálních služeb je Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné, které podle Charita Opava (2019) poskytuje dvě na sebe navazující služby, a to chráněné bydlení a následnou péči. Jeho účelem je, aby duševně nemocní jedinci získali základní návyky, které jsou nezbytné pro běžný život, a aby se stali nezávislími.

Rodinám pečujícím o dítě s kombinovaným postižením pomáhá podle interních materiálů Charita Opava (2020) denní stacionář Mraveneček. Ten usiluje o dosažení co nejvyšší soběstačnosti daného jedince a umožňuje mu strávit čas se svými vrstevníky.

Osoby, které mají mentální či duševní onemocnění a nejsou tedy schopné uplatnit se na trhu práce, mohou využít ambulantní služby zařízení Radost. Podle Charita Opava (2019) jde o sociálně terapeutickou dílnu, kterou lze brát jako alternativu k běžnému zaměstnání. Účelem tohoto zařízení je osvojení si pracovních návyků a dovedností a smysluplné trávení volného času.

### **Sekce provozu, ekonomiky a personalistiky**

Charita Opava měla v roce 2018 podle Charita Opava (2019) celkem 253 zaměstnanců (což je o 16 více než v roce 2017). Co se týče struktury zaměstnanců v letech 2015–2018, ta je zobrazena v Tab. 5.1. Z tabulky je zřejmé, že ve všech sledovaných letech výrazně převažovaly mezi zaměstnanci ženy (ty tvořily necelých 70 % všech zaměstnanců). V roce 2018 pak zaměstnanci, kteří jsou OZP, tvořili téměř polovinu zaměstnanců. Osoby s těžkým zdravotním postižením (dále jen OTZP) v roce 2018 představovaly 11 % zaměstnanců Charity Opava. Podle interních materiálů Charita Opava (2020) zaměstnává organizace v přepočteném stavu okolo 60 % OZP. Důležitou funkci plní i dobrovolníci, kterých se v roce 2018 prostrídalo v Charitě 1 448 (v roce 2017 to bylo 1 371 dobrovolníků).



Tab. 5.1 Struktura zaměstnanců Charity Opava (v %)

	2015	2016	2017	2018
<b>Muži</b>	31,2	30,6	31,2	31,2
<b>Ženy</b>	68,8	69,4	68,8	68,8
<b>OZP</b>	49,3	47,2	48,1	46,2
<b>OTZP (3. stupeň invalidity)</b>	9,0	8,9	8,4	11,1
<b>Zaměstnanci na mateřské nebo rodičovské dovolené</b>	4,1	3,0	5,9	5,5

Zdroj: Charita Opava (2016–2019), vlastní zpracování

Charita Opava je podle Charita Opava (2019) financována z více zdrojů, konkrétně jde o dary a dotace ze státního rozpočtu (ty smluvně poskytuje Krajský úřad MSK), územně samostatných celků a obcí (především MSK a statutární město Opava), Úřadu práce ČR, nadací, fyzických a právnických osob. Mimo to je činnost Charity Opava financována výnosy ze sbírek či tržbami za vlastní výkony.

V Tab. 5.2. je zobrazeno, jaký podíl finančních prostředků v podobě dotací a darů získala Charita Opava z jednotlivých zdrojů v roce 2018. Největší část financí plynula ze státního rozpočtu (tyto finanční prostředky poskytuje smluvně Krajský úřad MSK). Prostředky získané od Úřadu práce Opava za rok 2018 tvořily 33,2 % (17 613 tis. Kč). Podle Charita Opava (2019) obdržela organizace finanční příspěvky také třeba od Nadace Leontinka, Nadačního fondu Avast a nadace SYNER (0,2 % získaných finančních prostředků).

Tab. 5.2 Dotace a finanční dary získané v roce 2018 (v %)

<b>Ze státního rozpočtu prostřednictvím MSK</b>	36,6
<b>ÚP Opava</b>	33,2
<b>MSK</b>	5,9
<b>Statutární město Opava, obce</b>	14,7
<b>Právnické a fyzické osoby</b>	6,7
<b>Nadace</b>	0,2
<b>Sbírky (včetně Tříkrálové)</b>	2,8

Zdroj: Charita Opava (2019), vlastní zpracování

Důležitým zdrojem příjmů jsou podle Charita Opava (2019) i tržby za poskytnuté služby a z prodeje vlastních výrobků a zboží. V roce 2018 byly tyto tržby ve výši 73 189,95 tis. Kč, čímž překonaly i součet veškerých výše uvedených dotací a finančních darů.

Podíl provozních nákladů jednotlivých sekcí na celkových provozních nákladech je zobrazen v Tab. 5.3. V letech 2015 a 2018 byla nejnákladnější sekce provozu, ekonomiky a personalistiky. To je mimo jiné zapříčiněno tím, že pod tuto sekci spadají mimo nákladů samotného ředitelství organizace i náklady na vedlejší činnost organizace. Druhou nejnákladnější sekci je sekce chráněného zaměstnávání. Provozní náklady této sekce podle Charita Opava (2019) v roce 2018 dosáhly 37 314 tis. Kč a tvořily tedy 32,7 % provozních nákladů organizace. Největší část nákladů této sekce tvořily v roce 2018 náklady na Charitativní pečovatelskou službu. Sekce sociálních služeb zahrnovala v letech 2015 a 2016 i provozní náklady na Mateřské centrum Neškola, které ukončilo činnost v roce 2016 (provozní náklady podle Charita Opava (2016, 2017) v roce 2015 činily 322 tis. Kč, v roce 2016 pak 184 tis. Kč).

Tab. 5.3 Provozní náklady jednotlivých sekcí (v %)

	2015	2016	2017	2018
<b>Sekce chráněného zaměstnávání</b>	26,1	30,3	32,5	28,9
<b>Sekce sociální pomoci</b>	2,4	3,0	3,1	2,9
<b>Sekce služeb seniorům a zdravotnických zařízení</b>	15,5	18,1	19,2	18,4
<b>Sekce sociálních služeb</b>	16,3	18,7	19,5	17,1
<b>Sekce provozu, ekonomiky a personalistiky</b>	39,8	29,8	25,7	32,7

Zdroj: Charita Opava (2016–2019), vlastní zpracování

Vývoj provozních nákladů jednotlivých sekcí je uveden v Tab. 5.4. Za bazický rok zde byl zvolen rok 2015 (ten tedy vyjadřuje 100 %). Z tabulky je zřejmá rostoucí tendence provozních nákladů u všech sekcí s výjimkou sekce provozu, ekonomiky a personalistiky. K nárůstu provozních nákladů této sekce oproti roku 2015 došlo až v roce 2018. V případě sekce sociální pomoci došlo mezi lety 2015 a 2018 k nárůstu provozních nákladů o 60 % (podobně to bylo i u sekce služeb seniorům a zdravotnických zařízení).

Tab. 5.4 Vývoj provozních nákladů (v %; 2015 = 100)

	2016	2017	2018
<b>Sekce chráněného zaměstnávání</b>	113,3	128,2	147,2
<b>Sekce sociální pomoci</b>	122,9	133,7	159,3
<b>Sekce služeb seniorům a zdravotnických zařízení</b>	114,2	128,3	157,9
<b>Sekce sociálních služeb</b>	112,0	123,7	140,1
<b>Sekce provozu, ekonomiky a personalistiky</b>	73,1	66,5	109,1

Zdroj: Charita Opava (2016–2019), vlastní zpracování

Co se týče hospodaření organizace, jeho výsledky v jednotlivých sledovaných letech jsou vyobrazeny v Tab. 5.5. Zatímco výsledek hospodaření z hlavní činnosti byl ve všech sledovaných letech záporný, v případě výsledku hospodaření z vedlejší činnosti (pro připomenutí jde o podnikatelské aktivity, které jsou vykonávány výhradně proto, aby podporovaly charitativní činnost) je tomu opačně, tedy ve všech sledovaných letech byl tento výsledek hospodaření kladný.

Tab. 5.5 Výsledek hospodaření (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018
<b>Hlavní činnost</b>	-1 133,3	-1 778,9	-1 639,0	-1 539,5
<b>Vedlejší činnost</b>	1 064,2	1 348,3	1 285,1	1 290,1

Zdroj: Charita Opava (2016–2019), vlastní zpracování

## 5.2 Projekty zaměřené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Charitě Opava

Za účelem podpory zaměstnávání znevýhodněných osob bylo v Charitě Opava realizováno několik mezinárodních projektů podpořených z rozpočtu EU. Mezi těmi nejvýznamnějšími je zapotřebí zmínit projekty EQUAL, PRAPOZA a SEE LIGHT.

### EQUAL

Tento projekt byl podle Charita Opava (2005) finančně podpořen v rámci Iniciativy EQUAL, a to ze zdrojů státního rozpočtu a z rozpočtu EU. Celý název projektu zní „Vytvoření metodiky pro zaměstnávání obtížně zaměstnatelných skupin obyvatelstva, obzvláště se změněnou pracovní schopností, na ekologické činnosti, separaci odpadů“. Projekt byl realizován po dobu 30 měsíců mezi lety 2002 a 2005 a zúčastnilo se jej jak několik českých organizací, tak organizace z Rakouska, Finska a Itálie. Dvěma hlavními cíli projektu bylo vytvoření metodiky k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce na ekologických činnostech a ověřování průběžně vytvářené metodiky v praxi na ověřovacích pracovištích (měla by se vytvořit chráněná místa pomocí nástrojů APZ v perspektivní oblasti ekologických činností).

Charita Opava (2005, s. 117) tvrdí, že díky projektu bylo prokázáno, že: „propojení sociální a ekologické oblasti ve smyslu podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce je životaschopné a za jistých podmínek udržitelné.“ K tomu, aby však byla vytvořena a udržena chráněná pracovní místa, je zapotřebí uplatňovat nástroje APZ orientované především na OZP. Projektem bylo prakticky

ověřeno, že se znevýhodněné osoby mohou uplatnit v perspektivních činnostech, jako je demontáž, vyřídování, předúprava a ekologická likvidace specifického odpadu, a v dalších činnostech, které mají ekologický charakter.

Co se týče průběžného ověřování, to podle Charita Opava (2005, s. 117): *„prokázalo, že chráněné zaměstnávání v rámci chráněných dílen je bezesporu sociální službou u osob, které mají současně zdravotní postižení a sociální znevýhodnění.“* To je dáno tím, že proto, aby byly tyto osoby úspěšně začleněny na pracovní trh, je nutné jim poskytnout i individuální sociální podporu dlouhodobého charakteru.

V rámci projektu se navíc podle Charita Opava (2005) došlo k závěru, že by bylo vhodné chráněné dílny rozdělit do dvou kategorií, a to na Chráněné dílny komerční a Chráněné dílny sociální. Komerční chráněné dílny by zaměstnávaly OZP, které nejsou sociálně znevýhodněné, proto by pracovníkům nebyla poskytována sociální podpora. Důležitou funkci by zde plnily dotace na provoz chráněného místa, které by zmírňovaly či odstraňovaly důsledky snížené výkonnosti OZP. Tyto dílny by měly být tržně zaměřené a konkurenceschopné.

Sociální chráněné dílny by pak měly podle Charita Opava (2005) zaměstnávat OZP, které jsou zároveň i sociálně znevýhodněné, a proto by jim měla být poskytována i sociální podpora či osobní asistence při výkonu práce. Primárním cílem těchto dílen by neměl být zisk a provozovateli by měly být neziskové organizace. Přestože by tyto dílny měly být v co největší míře finančně samostatné, byly by závislé na státních dotacích. Autoři navíc navrhují rozdělit tyto dílny dle toho, jaké dílčí cíle u nich převažují, a to na dílny integrační a trvale zaměstnávající. Integrační chráněné dílny by měly pomáhat OZP, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, aby se znovu uplatnily na otevřeném trhu práce. Trvale zaměstnávající sociální chráněné dílny by měly pomáhat OZP, které vyžadují sociální podporu dlouhodobého charakteru, a to buď v rámci chráněného zaměstnávání, nebo v rámci přípravy ke vstupu na otevřený trh práce.

Mimo to bylo v rámci projektu podle Charita Opava (2005) prokázáno, že i osoby, které nejsou OZP, ale jsou znevýhodněné na trhu práce (např. Romové či azylanti), vyžadují určitou sociální podporu, aby byly schopny úspěšně vstoupit či se navrátit do pracovního procesu.

## **PRAPOZA**

Projekt PRAPOZA (PRAXe – POdpora – ZAměstnání) byl podle Burianová a kol. (2007) realizován mezi lety 2005 a 2007. Zaměřoval se na pomoc osobám znevýhodněným na trhu práce, které jsou evidovány na úřadu práce (lidé se zdravotním znevýhodněním či postižením, ženy s malými dětmi, lidé s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let apod.), a také osobám, u kterých hrozí, že se nebudou moci vrátit na své pracovní místo (např. ženy na mateřské dovolené). Burianová a kol. (2007, s. 13) uvádí, že: *„Cílem projektu bylo napomoci lidem z cílové skupiny zvýšit dovednosti a znalosti usnadňující nalezení pracovního místa na trhu práce.“*

V rámci doprovodných opatření bylo účastníkům hrazeno jízdné a stravné (stravenka v hodnotě 40 Kč). Matky s malými dětmi měly pro své potomky v případě zájmu zajištěno hlídání. V rámci projektu probíhala za účelem naplnění jeho cíle celá řada činností. Klíčovými aktivitami byly podle Burianová a kol. (2007) pracovní praxe, sociální podpora, školení a poradenství a zprostředkování práce, jež probíhaly vždy po dobu tří měsíců.

Pracovní praxe probíhala podle Burianová a kol. (2007) v několika oblastech, konkrétně v oblasti administrativy, ekonomiky, obchodnictví, pečovatelsví a také v rámci Chráněných dílen sv. Josefa, kde byla zřízena školící dílna. Účastníci pracovali 4x týdně, vždy 4 hodiny denně, a mimo to se museli účastnit různých školení či sezení s klíčovým pracovníkem. Klíčoví pracovníci byli kvalifikovaní sociální pracovníci, kteří zajišťovali sociální podporu účastníkům projektu během pracovní praxe. Tato podpora zahrnovala např. podporu a pomoc při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce, pomoc se začleněním do kolektivu či s rozvojem komunikačních dovedností, klíčových kompetencí apod. Důležitou oblastí bylo rovněž vytváření a vyhodnocování individuálních plánů jednotlivých praktikantů. Pracovní praxe a sociální podpora byly doplňovány školeními a poradenstvím. Účastníci byli vzděláváni ve formě prožitkových seminářů na různá témata, kterými byla komunikace (např. simulace hovorů), výběrové řízení (příprava na něj apod.), sebepoznání, sociálně-právní minimum a základy pracovního práva. Samozřejmostí byla i výuka práce s počítačem a s internetem. Poslední z klíčových aktivit bylo zprostředkování práce, v rámci kterého tři zprostředkovatelé vyhledávali pro účastníky projektu vhodná pracovní místa.

Burianová a kol. (2007) uvádí, že projektu PRAPOZA se zúčastnilo celkem 46 osob a projekt hodnotili velmi pozitivně. Navíc se téměř 70 % z nich podařilo najít pracovní uplatnění (buď v oblasti chráněného zaměstnání, nebo na otevřeném trhu práce). Realizací projektu bylo potvrzeno, že při pomoci znevýhodněným osobám při návratu do zaměstnání je důležitá intenzivní a individuální práce a podpora těchto osob.

### **SEE LIGHT**

Projekt SEE LIGHT (Spatřit světlo) neboli Sociální ekonomika a sociální podnikání jako nástroj pro pracovní integraci znevýhodněných skupin byl podle interních zdrojů Charita sv. Alexandra (2020) realizován mezi lety 2013 a 2015. Projekt byl podle SEE LIGHT (2015b) financován v rámci evropského programu Grundtvig a zúčastnilo se jej 7 organizací ze 6 zemí (Česká republika, Dánsko, Španělsko, Itálie, Litva a Velká Británie). Česká republika zde byla zastoupena právě Charitou Opava a také ostravskou Charitou sv. Alexandra.

Cílem tohoto programu bylo podle SEE LIGHT (2015b, s. 13): *„rozvíjet strategie a metody pracovního začlenění znevýhodněných skupin a zvyšovat kompetence a dovednosti subjektů zabývajících se sociálním a pracovním začleněním.“* Interní materiály Charita sv. Alexandra (2020) uvádí, že projekt byl zaměřen na to, aby byla nalezena a realizována dobrá praxe v oblasti sociálního podnikání. Zúčastněné organizace tak měly podle SEE LIGHT (2015b) možnost nahlédnout do úspěšných organizací či sociálních podniků, vzdělávat se v legislativních záležitostech souvisejících se sociálním podnikáním a sdílet mezi sebou osvědčené postupy a zkušenosti z oblasti sociálního podnikání, které napomáhají k začlenění znevýhodněných osob na trh práce.

Jako příklad dobré praxe pracovního začleňování znevýhodněných skupin je v rámci projektu u Charity Opava uvedena Chráněná technická dílna. Podle SEE LIGHT (2015a) má Chráněná technická dílna jednoznačně pozitivní dopad na životní prostředí a přispívá k udržitelnému rozvoji. Mimo to předchází dlouhodobé nezaměstnanosti a efektivní je také v tom, že umožňuje zaměstnancům lepší rozvržení pracovní doby a v případě vyšší nemocnosti je možná nahraditelnost zaměstnanců v rámci různých pozic. Koncept této chráněné dílny lze navíc převést kdekoli, kde je vůle k podpoře zaměstnávání tělesné postižených osob a k recyklaci elektrických spotřebičů (samozřejmostí je i dostatečné množství těchto spotřebičů).

### 5.3 SWOT analýza

V rámci této podkapitoly bude provedena SWOT analýza Charity Opava, tedy analýza silných a slabých stránek (vnitřní prostředí) a příležitostí a hrozeb (vnější prostředí). Tuto SWOT analýzu je možné nalézt v Tab. 5.6. Pozitivní je, silné stránky výrazně převládají.

Tab. 5.6 SWOT analýza

	Silné stránky	Slabé stránky
Vnitřní prostředí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouholetá působnost a zkušený management</li> <li>• Vysoká společenská potřebnost</li> <li>• Nízké náklady na pracovní sílu</li> <li>• Vícezdrojové financování</li> <li>• Další rozvoj činností a zaměstnávání OZP díky novým prostorům v Jaktři</li> <li>• Návaznost poskytovaných služeb</li> <li>• Široká škála služeb a jejich komplexnost</li> <li>• Neexistence dlouhodobých závazků</li> <li>• Účast na komunitním plánování</li> <li>• Vlastní půjčovna pomůcek</li> <li>• Prodej vlastní produkce</li> <li>• Transparentnost a komunikace s veřejností</li> <li>• Sběrný dvůr</li> <li>• Dobrá technická a skladová vybavenost</li> <li>• Wellness centrum – první pracoviště tohoto typu v ČR</li> <li>• Ocenění Neziskovka roku 2014</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nižší produktivita práce OZP zaměstnanců</li> <li>• Zkrácená pracovní doba OZP zaměstnanců</li> <li>• Finanční náročnost úpravy nových prostor v Jaktři</li> <li>• Rozlišování hlavní a vedlejší činnosti v rámci vedení účetnictví</li> <li>• Zastaralé vybavení dílen</li> <li>• Ekonomická nejistota</li> </ul>
	Příležitosti	Hrozby
Vnější prostředí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online crowdfunding</li> <li>• Změna financování sociálních služeb v rámci novely zákona o sociálních službách</li> <li>• Projekty financované z rozpočtu EU</li> <li>• Větší provázanost se zdravotnictvím</li> <li>• Stárnutí populace</li> <li>• Zaměstnávání osob bez ZP ve větší míře</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zvýšení minimální mzdy</li> <li>• Nejistota financování sociálních služeb</li> <li>• Nepředvídatelné změny v sociální oblasti</li> <li>• Nedostatek kvalifikovaných sociálních pracovníků</li> <li>• Nespokojenost uživatelů se službami</li> <li>• Krize v důsledku COVID-19</li> <li>• Růst nákladů</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veřejné sbírky či benefiční akce</li> <li>• Dobrovolnická pomoc či studentské praxe</li> <li>• Užší vztah s médii za účelem propagace a osvěty</li> <li>• Nové druhy výrobků určené k recyklaci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkurenční prostředí v oblasti demontážních aktivit</li> <li>• Snížení podílu výrobků s vysokou finanční výnosností</li> <li>• Změny výkupních cen vytríděných surovin</li> </ul>
--	---	---

Zdroj: vlastní zpracování

### **Silné stránky**

Významnou silnou stránkou Charity Opava je jednoznačně její dlouholetá působnost. Charita Opava podle interních zdrojů Charita Opava (2020) v listopadu 2019 oslavila 30 let od svého vzniku. S takto dlouhou dobou trvání se pojí především respekt veřejnosti k této organizaci. Navíc si Charita Opava svými činnostmi a aktivitami spojenými mimo jiné se zaměstnáváním OZP získala určité renomé. V této souvislosti je důležité zmínit i zkušený management, neboť vedení v organizaci působí dlouhodobě a získalo tedy v daném oboru spoustu zkušeností.

Důležitou silnou stránkou je také vysoká společenská potřebnost, která souvisí se zaměstnáváním OZP. Jak už bylo řečeno, Charita Opava zaměstnává v přepočteném stavu okolo 60 % OZP. Chráněné zaměstnávání v této organizaci je určitě významnou pomocí pro OZP, které by těžko hledaly uplatnění na otevřeném trhu práce, kde panují obavy z jejich nižší produktivity a vyšší nemocnosti.

Se zaměstnáváním OZP se rovněž pojí výhoda spočívající v nízkých nákladech na pracovní sílu. Zaměstnanci, kteří jsou OZP, jsou ve většině případů ochotni akceptovat nižší mzdy, neboť si jsou vědomi své nižší produktivity.

Silnou stránkou Charity Opava je určitě i vícezdrojové financování. Velkou část finančních prostředků tvoří tržby za poskytnuté služby a z prodeje vlastních výrobků a zboží. Mimo to je organizace financována dotacemi a dary (např. ze státního rozpočtu, od Úřadu práce Opava, z MSK aj. – více viz podkapitola 5.1). Z toho vyplývá, že organizace není závislá na jediném zdroji financování a případný výpadek financí od jednoho ze subjektů by tedy pro organizaci neměl být likvidační.

Co se Charitě Opava rozhodně povedlo a lze to považovat za další silnou stránku, jsou nové prostory v Opavě Jaktaři. Do těchto prostor plánuje podle interních materiálů



Charita Opava (2020) organizace postupně přesunout všechny chráněné dílny. Část Chráněné technické dílny se zde dokonce již přesunula. Díky těmto novým prostorům se Charitě Opava otevrou nové možnosti k rozvoji a rozšíření činností a také k zaměstnávání OZP. Navíc bude mít přesun i ekologický dopad – přesunem Chráněné technické dílny se odlehčí dopad na zástavbu v okolí současných prostor.

Mezi silné stránky patří nepochybně i návaznost služeb, které organizace poskytuje. Klienti, kteří využívají chráněné bydlení, mají možnost zaměstnání v blízkých chráněných dílnách. Mimo to mají nárok na sociální poradenství nebo např. na vzdělávací činnosti. Navíc organizace poskytuje také další návazné sociální služby, kupříkladu ve středisku krizové pomoci Naděje, na které se mohou klienti obrátit v případě náročné životní situace.

Množství poskytovaných služeb, a především jejich komplexnost, jsou bezpochyby další silnou stránkou organizace. Charita Opava poskytuje ambulantní, terénní, pobytové a také informační služby, které se vzájemně doplňují. Klienti tak mají na výběr z celé škály služeb a mohou je využít v takové formě, která je pro ně nejvhodnější (např. služby následné podpory v rámci Chráněného a podporovaného bydlení pro duševně nemocné jsou poskytovány jak v ambulantní, tak v pobytové formě).

Silnou stránkou Charity Opava je i skutečnost, že organizace neměla ve sledovaných letech žádné dlouhodobé závazky (závazky se splatností delší než pět let). Tato skutečnost pozitivně přispívá k finanční stabilitě organizace. Navíc není Charita Opava zatížena dlouhodobým placením úroků vyplývajících z těchto závazků.

Charita Opava je navíc významným účastníkem komunitního plánování na Opavsku. Pravidelně se účastní jednání pěti ze šesti pracovních skupin, čímž přispívá k rozvoji sociálních služeb na území statutárního města Opavy a k přizpůsobení sociálních služeb potřebám klientů.

Další silnou stránkou Charity Opava je nepochybně vlastní půjčovna kompenzačních pomůcek. Klienti si tak mohou podle interních materiálů Charita Opava (2020) v případě potřeby zapůjčit pomůcky, jako jsou např. invalidní vozík, chodítko, polohovací postel a spousta dalších. Nespornou výhodou pro klienty je velmi nízká cena za zapůjčení (např. chodítko za 3 Kč za den).

Organizace navíc prodává celou řadu výrobků ze své šicí, keramické, tkalcovské, výtvarné a kompletační dílny, což lze také považovat za její silnou stránku. Výrobky je možné zakoupit na několika místech (e-shop, prostory dílny, kamenné obchůdky v Opavě) a tržby z jejich prodeje tvoří významnou část finančních prostředků organizace. Charita Opava si je tedy schopna zabezpečit část příjmů i bez dotací a darů.

Mezi silné stránky lze zařadit také transparentnost a komunikaci s veřejností. Charita Opava pravidelně zveřejňuje rozsáhlé výroční zprávy, ze kterých se veřejnost může dozvědět podrobné informace o činnostech organizace a jejím hospodaření. Navíc má Charita Opava velmi dobře zpracované webové stránky, na kterých se lze dočíst vše o poskytovaných službách a samotné organizaci, a také jsou zde pravidelně zveřejňovány aktuality z organizace.

Za silnou stránku je možné považovat rovněž sběrný dvůr, který se nachází v prostorách Chráněné technické dílny na ul. Přemyslovců. Občané statutárního města Opava mohou dle interních materiálů Charita Opava (2020) do tohoto sběrného dvora nosit jak klasický, tak nebezpečný odpad (především elektroodpad). Toto je výhodné pro občany, kteří se tak ekologicky zbaví odpadu, ale i pro pracovníky této dílny, kteří odpad následně třídí a demontují.

Zároveň je nutno zmínit, že vzhledem k rozlehlosti a variabilitě prostor disponuje Charita Opava dobrou technickou a skladovou vybaveností, což se pozitivně odráží v jejích službách.

Mezi silné stránky je zapotřebí zařadit i Wellness centrum. Jedná se o chráněné pracoviště, které podle interních materiálů Charita Opava (2020) vzniklo v roce 1999 a v té době bylo prvním pracovištěm svého druhu. Výhodou je bezesporu přínos pro klienty, kteří služby využijí, ale také to, že Wellness centrum zaměstnává OZP. Wellness centrum navíc nabízí celou řadu procedur a pochlubit se může tisíci spokojených klientů.

Charitě Opava se také podařilo v roce 2014 získat ocenění Neziskovka roku 2014, kterou organizace podle interních materiálů Charita Opava (2020) přebírala v Senátu Parlamentu ČR, což je určitě velký úspěch. Toto ocenění jen potvrzuje kvalitu poskytovaných služeb a důležitost existence této organizace.

## Slabé stránky

Mezi jednu z významných slabých stránek Charity Opava patří nižší produktivita zaměstnanců, kteří jsou OZP. Tato skutečnost sice není pravidlem, ale obvykle osoby, které mají určitý druh zdravotního znevýhodnění, nedokážou být při výkonu práce stejně produktivní jako zdraví jedinci. To je dáno především tím, že OZP zaměstnanci potřebují např. častější přestávky v práci či flexibilnější rozvržení pracovní doby a často také nejsou schopni pracovat stejně rychle. Produktivita ale samozřejmě závisí na druhu zdravotního postižení, a především na konkrétním jedinci.

Se zaměstnáváním OZP se pojí i další slabá stránka organizace, a tou je již výše uvedené flexibilnější rozvržení pracovní doby. Konkrétně jde o větší potřebu zkrácených úvazků (ať už zkrácené úvazky v rámci hlavního pracovního poměru, nebo v rámci dohod o pracích uskutečněných mimo hlavní pracovní poměr). Například v roce 2018 uzavřela organizace podle Charita Opava (2019) celkem 42 dohod o provedení práce a 2 dohody o pracovní činnosti. S potřebou kratší pracovní doby OZP zaměstnanců souvisí to, že k provedení stejného množství práce je zapotřebí zaměstnávat více osob. To je ale samozřejmě administrativně (a díky tomu i finančně) náročnější, než kdyby organizace zaměstnávala méně osob na plný pracovní úvazek.

Přes nezpochybnitelné výhody pořízení nových prostor v Jaktáři je nutné se podívat i na slabou stránku pojící se s touto investicí, a to na finanční náročnost úpravy těchto prostor. Podle interních zdrojů Charita Opava (2020) pouze výdaje na nový nábytek a vybavení dosáhnou 624 tis. Kč, a to proto, že bude zapotřebí nejen přesunout stávající nábytek, který je ještě vyhovující, ale především bude zapotřebí nakoupit nábytek nový, neboť prostory v Jaktáři jsou čtyřikrát větší než současné prostory dílen. K tomu je samozřejmě také zapotřebí celé prostory zrekonstruovat do vyhovující podoby tak, aby bylo vytvořeno kvalitní a vyhovující zázemí pro zaměstnance.

Slabou stránkou Charity Opava (dá se říci, že obecně všech neziskových organizací) je komplikované vedení účetnictví, konkrétně jde o zákonnou povinnost rozlišovat v rámci účetnictví hlavní a vedlejší činnost. Podle vyhlášky č. 504/2002 Sb., k provedení zákona o účetnictví (č. 563/1991 Sb.) pro nepodnikatelské subjekty, je organizace povinna: „*ke dni sestavení účetní závěrky vykázat odděleně náklady, výnosy, výsledek hospodaření za hlavní činnost a náklady, výnosy a výsledek hospodaření za hospodářskou činnost.*“ Hospodářskou činností je myšlena vedlejší činnost organizace.

Toto členění se podle Štěpánová (2014) provádí buď za pomoci analytického členění účtu, nebo ve formě středisek. Obojí však samozřejmě komplikuje vedení účetnictví.

Další ze slabých stránek organizace je zastaralé vybavení dílen. Toto vybavení je podle interních zdrojů Charita Opava (2020) často zastaralé do té míry, že už příliš dlouho nevydrží. V případě zastaralého nábytku, jako jsou např. skříně a stoly do šaten či kuchyňky, toto pociťují nejvíce zaměstnanci, kteří by se mohli cítit lépe a odvádět lepší práci v případě modernějšího a kvalitnějšího vybavení. Co se týče zastaralých zařízení, jako jsou např. paletovací či plošinový vozík nebo odvíječ látky, toto může mít dopad na produktivitu práce, neboť starší zařízení mohou být více poruchová či pomalejší. Pořízení novějšího vybavení se však pojí s nezbytností dalších finančních zdrojů.

Ekonomická nejistota je rovněž jednou ze slabých stránek organizace. Velkou část finančních prostředků Charity Opava tvoří dotace a dary. Největší část dotací tvoří dotace ze státního rozpočtu a z Úřadu práce Opava (ty tvoří dohromady přes 60 % dotací a darů). Pakliže by několik z těchto finančních zdrojů vypadlo, pro Charitu by to mohlo být i přes poměrně vysoké tržby z prodeje vlastního zboží a služeb likvidační. Proto lze za slabou stránku také považovat vysokou míru závislosti na dotacích. Negativní je i skutečnost, že výsledek hospodaření z hlavní činnosti byl ve sledovaných letech záporný, a tuto ztrátu se nedařilo pokrýt ani ziskem z vedlejší činnosti.

### **Příležitosti**

Velmi významnou příležitostí, kterou by Charita Opava mohla využít, je online crowdfunding. Jde o hromadné či davové financování, kdy jednotlivci z řad běžných občanů přispívají na konkrétní nápad, projekt, produkt nebo i na samotnou společnost. Jedním z hojně využívaných crowdfundingových portálů v ČR je Hithit. Ten funguje tak, že si organizace zvolí cílovou částku, kterou potřebuje na konkrétní projekt vybrat, a odměny, které si mohou přispívající „zakoupit“. Jako příklad je možné uvést projekt zaměřený na fitness centrum pro handicapované, kdy lidé přispěním 100 Kč získali jednorázový vstup, přispěním 800 Kč jídelníček na míru apod. V případě dobře promyšleného nápadu by tedy Charita Opava mohla tento způsob financování využít k překonání případných finančních problémů, a tím ke snížení závislosti na dotacích.

Další příležitost pro Charitu Opava představuje připravovaná novela zákona o sociálních službách. Tato novela podle interních zdrojů Hospodářská komora ČR

(2020) upravuje způsob financování sociálních služeb. Nově by se tak finanční prostředky neměly rozdělovat mezi jednotlivé kraje podle směrného čísla, ale podle počtu celých pracovních úvazků, u kterých je pracovní pozice vyhrazena k výkonu činností sociální práce. Dotace bude poskytovat ministerstvo, a navíc by měly být dotace nárokové pro poskytovatele sociálních služeb, kteří jsou zařazení do garantované sítě sociálních služeb (ta má být schvalována na 5 kalendářních let), proto by již nemělo docházet k nejistotám z hlediska přidělení dotací.

Charita Opava by rovněž mohla využít příležitosti v podobě dotací z EU, konkrétně z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) v rámci operačního programu Zaměstnanost. V rámci něj ESF pravidelně zveřejňuje dotační výzvy. Charita Opava by tedy po vzoru svých úspěšných uskutečněných projektů mohla tuto příležitost využít k tvorbě a financování dalšího zajímavého projektu spojeného se zaměstnáváním OZP.

Za příležitost pro Charitu Opava lze považovat i zajištění větší provázanosti se zdravotnictvím. Tím je myšlena větší spolupráce z hlediska propagace chráněného zaměstnávání především u praktických lékařů, a to tak, aby na diagnostikované zdravotní postižení mohlo navázat chráněné zaměstnání či jiné sociální služby. Osoby, pro které je zdravotní postižení něco nového, často nevědí, jaké možnosti mají, a právě lékaři by je mohli na Charitu Opava odkázat. Ve spolupráci s praktickými lékaři by tak organizace mohla pomoci OZP k získání pracovního uplatnění a k překonání počátečních nesnází spojených se ZP.

Příležitostí pro organizaci může být také stárnutí populace. Tento demografický jev může pro Charitu Opava znamenat potenciálně více klientů, kteří by mohli využívat služby v rámci sekce služeb seniorům a zdravotnických zařízení. V rámci této sekce organizace poskytuje celou řadu služeb cílících právě na tuto skupinu obyvatelstva.

Charita Opava by jako příležitost mohla využít i zaměstnávání osob bez zdravotního postižení ve větší míře. Tím by se zvýšila produktivita práce, navíc by tyto osoby mohly být zaměstnány na plný pracovní úvazek namísto zkráceného, čímž by se snížila administrativní zátěž, která se pojí se zaměstnáváním OZP. Vzhledem k tomu, že organizace momentálně zaměstnává v přepočteném stavu okolo 60 % OZP, a pro to, aby zůstala zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, je tento limit 50 %, je zde pro zaměstnávání osob bez ZP stále určitý prostor.

Další z příležitostí, které by Charita Opava mohla využít, jsou veřejné sbírky či benefiční akce. Obě tyto možnosti by organizaci mohly přinést další finanční prostředky k financování její činnosti a k pomoci OZP. Především uspořádání benefiční akce by mohlo být pro organizaci prospěšné nejen z hlediska získání financí, ale především z hlediska posílení dobrého jména organizace a zvýšení povědomí veřejnosti o organizaci a její činnosti.

Činnost dobrovolníků je v České republice pro charity velmi důležitá a nezbytná. Přestože Charitě Opava každoročně pomáhá řada dobrovolníků (např. s Tříkrálovou sbírkou), mohla by organizace dobrovolnictví využívat ve větší míře. Zajímavé by mohlo být kupříkladu větší zapojení studentů sociálních oborů, kteří by si v rámci dobrovolnictví mohli zároveň splnit školní praxi.

I přes širokou škálu služeb, které Charita Opava poskytuje, nemá často veřejnost dostatek informací o možnostech využívání těchto služeb. Charita Opava by proto mohla navázat užší vztah s médii, která by veřejnosti zprostředkovala informace o službách charity, jež může využít, nebo třeba o výrobcích organizace, které si lze zakoupit. Zároveň by bylo možné média využít i k osvětě veřejnosti ohledně OZP a jejich zaměstnávání, neboť v této oblasti panují časté předsudky.

Charita Opava by také mohla využít příležitosti k recyklaci nových druhů výrobků. Konkrétně by se mohlo jednat např. o recyklaci solárních panelů nebo o lisování plastů, což by mohlo umožnit další rozvoj činností Chráněné technické dílny.

## **Hrozby**

Největší hrozbu pro Charitu Opava představuje případné zvýšení minimální mzdy. Zaměstnanci, kteří jsou OZP, většinou pobírají právě minimální mzdu, a proto by se její zvýšení týkalo i nárůstu jejich mzdy. Tato skutečnost by byla v souvislosti s nižší produktivitou práce OZP pro Charitu Opava poměrně problematická. Navíc i přesto, že se zvýší minimální mzda, a tedy náklady na daného zaměstnance, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP zůstává ve stejné výši. Podobně to je i s příspěvkem na podporu zaměstnávání OZP, který se podle NRZP ČR (2019) např. při posledním zvyšování minimální mzdy sice zvýšil, ale pouze o zhruba 6,7 %, zatímco minimální mzda se zvýšila o 9,3 % (při zvýšení minimální mzdy

k 1. 1. 2019 se tento příspěvek dokonce nezvýšil vůbec). I z tohoto důvodu by bylo další navýšení minimální mzdy pro Charitu Opava finančně náročné.

Další hrozbou je nejistota financování sociálních služeb. Aktuální systém je podle MPSV (2020d) nastaven tak, že organizace musejí žádat o dotace každoročně, s tím, že žádosti se podávají v prosinci roku, který předchází tomu, na který se dotace uděluje. S tímto se tedy pojí velká nejistota žadatelů ohledně přidělení dotace. Navíc v souvislosti se současnou koronavirovou pandemií, na kterou bylo z rozpočtu vyhrazeno velké množství finančních prostředků, může dojít k tomu, že budou v příštím roce omezeny finance např. právě na sociální služby. Organizace tedy nemůže vědět, jaké množství finančních prostředků v příštím roce dostane (a nejen v tom příštím).

Za hrozbu pro Charitu Opava je možné považovat také různé nepředvídatelné změny v sociální oblasti. Tato hrozba zčásti souvisí s dvěma předchozími body, protože je v sobě částečně obsahuje. Stát může nečekaně navýšit minimální mzdu, může změnit množství financí určených pro sociální oblast, nebo může kompletně změnit dotační politiku. Samozřejmě žádná taková změna nepříjde ze dne na den, ale přece jen jsou jakékoli neočekávané změny obtížné z hlediska adaptace.

Poměrně velkou hrozbu představuje i nedostatek kvalifikovaných sociálních pracovníků. Tato skutečnost souvisí mimo jiné s podhodnocením pracovníků v sociálních službách a s tím související nízkou prestiží sociální práce. Podle ČSÚ (2019) byla v roce 2018 průměrná mzda v národním hospodářství 33 684 Kč (medián byl 29 184 Kč). Avšak průměrná mzda např. u ošetrovatelů a pracovníků sociálních služeb v oblasti pobytové péče dosahovala pouze 26 561 Kč (medián byl 26 409 Kč). Podobná situace, co se týče podhodnocených mezd, byla kupříkladu i u pracovníků osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti. Pracovní místa v této oblasti jsou tedy často poměrně nezajímavá, především pro absolventy. Navíc se s prací v sociálních službách pojí nižší prestiž, což je také důvodem upřednostňování jiných profesí, a práce v sociálních službách je lidmi brána za psychicky (a v některých případech i fyzicky) náročnou. Tyto skutečnosti jsou pro případné zájemce rozhodně negativní, a proto je pracovníků v sociálních službách nedostatek.

Hrozbou by pro Charitu Opava mohla být rovněž případná nespokojenost uživatelů s poskytovanými službami. Pokud by se z nějakého důvodu (ať už např. z důvodu nekvalifikovaných pracovníků, či z jiných důvodů) zhoršila kvalita

poskytovaných služeb a klienti by začali být nespokojeni, mohlo by docházet k úbytku klientů, kteří by začali hledat alternativní služby.

Další věcí, která by mohla značně Charitu Opava ohrozit, je hospodářská krize, která může vzhledem k současné situaci pojící se s koronavirovou pandemií nastat. V tomto případě by pravděpodobně došlo k omezení dotací z různých zdrojů, což by pocítila všechna střediska, a mohlo by to dokonce vést k propouštění části zaměstnanců. Vzhledem k poklesu příjmů obyvatelstva by se také dal očekávat pokles tržeb z prodeje vlastních výrobků, ale i z prodeje služeb (např. Wellness centrum), protože výše zmíněný pokles příjmů obyvatelstva by vedl k poklesu zájmu o tyto placené služby.

Hrozbou by mohla být i situace, kdy by došlo k růstu nákladů organizace (ať už osobních, k čemuž by mohlo dojít v případě nárůstu minimální mzdy, nebo např. nákladů na nákup materiálu či energií). Nejhorší by to bylo v případě nárůstu osobních nákladů, které podle interních materiálů Charita Opava (2019) v roce 2018 tvořily zhruba 52 % veškerých nákladů (jak z hlavní, tak z vedlejší činnosti). Vysoký nárůst některých z nákladů by tak pro organizaci mohl být likvidační.

Jako další z hrozeb je možné uvést konkurenční prostředí v oblasti demontážních aktivit. V posledních letech dochází k nárůstu počtu demontážních společností, proto je vysoká míra konkurence pro Charitu Opava jednou z hrozeb, která by mohla ohrozit provoz její Chráněné technické dílny.

Další hrozbou, která se pojí s Chráněnou technickou dílnou, je snížení podílu výrobků s vysokou finanční výnosností. Tato hrozba souvisí s postupným poklesem zajímavých (z hlediska demontáže) elektrických spotřebičů, především zastaralých televizních přístrojů (TV a CRT monitory). Toto tedy pro Charitu Opava znamená pokles demontážních a třídících prací a spolu s tím i pokles tržeb z vytríděných surovin.

Poslední hrozbou by pro organizaci mohly být změny výkupních cen vytríděných surovin. Pakliže by došlo k poklesu těchto cen tak, jak se to v posledních letech u spousty surovin děje, pro Charitu Opava by už nemuselo být výnosné sbírat některé spotřebiče či výrobky a dále je demontovat, třídít a dávat k výkupu.



## 6 Návrhy a doporučení

OZP mají stejná práva jako zdraví jedinci, a proto mají i právo na zaměstnání. K tomu, aby však OZP našly a udržely si zaměstnání, je zapotřebí vynaložit větší úsilí než v případě zdravých jedinců. V České republice pomáhají ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP nástroje aktivní a pasivní politiky. Domníváme se však, že tyto nástroje nejsou dostatečné.

V této kapitole budou navržena a doporučena opatření, která by mohla napomoci ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP a ke zkvalitnění poskytování sociálních služeb jak v České republice, tak v samotné organizaci Charita Opava.

### 6.1 Systémové návrhy

Jak už bylo řečeno, OZP mají kromě handicapu často také nízkou úroveň dosaženého vzdělání a nedostatečnou praxi. To je dáno především jejich specifickými potřebami. Vzdělání i praxe jsou však často klíčovými pro nalezení pracovního uplatnění. Proto by bylo vhodné zaměřit se na to, aby se OZP usnadnil přístup ke vzdělání, které by bylo ideálně zkombinované s praktickým výcvikem. Zde by se ČR mohla inspirovat např. dánskými programy VET a EGU, které kombinují odborné vzdělávání s praktickým výcvikem v podniku. V samotném vzdělávacím procesu by pak mohl být prospěšný pedagogický doprovod podobně, jako je tomu v Belgii, kde tento doprovod pomáhá studentovi k pochopení učiva i mimo vyučování. Užitečné by mohlo být rovněž rakouské opatření, které umožňuje OZP získat částečnou kvalifikaci v případě, kdy není schopna dokončit vzdělání.

Důležitá je i pomoc při volbě povolání. I zde by se ČR mohla inspirovat Belgií, kde mohou OZP absolvovat týdenní bezplatnou praxi ve firmách k tomu, aby zjistily, zda by jim práce vyhovovala a zda by ji zvládaly. Využít by se mohly i některé nástroje používající se na Slovensku, konkrétně např. Analýza individuálního potenciálu, která uchazeče podrobně diagnostikuje a nabídne mu pro něj vhodná pracovní místa.

Neméně důležitá je pro samotné zaměstnávání OZP osvěta. Vhodná by byla větší informovanost zaměstnavatelů ze strany Úřadu práce ČR či MPSV. Zaměstnavatelé se totiž ve většině případů obávají zaměstnávání OZP z důvodu jejich nižší produktivity, častější nemocnosti, specifických potřeb apod. Navíc mnohdy nemají zkušenosti s tím, na co mají v souvislosti se zaměstnáváním OZP nárok. Jednou z možností je

např. vydávat pro zaměstnavatele příručku pro zaměstnávání OZP (podobně, jako je vydávána příručka pro OZP), která by přehledně a jasně vymezovala práva a povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním OZP.

Pracovníci, kteří jsou OZP, často nedokážou pracovat na plný pracovní úvazek. Se zkrácenými úvazky se však pojí vyšší administrativní náročnost pro zaměstnavatele. Proto by bylo vhodné zjednodušit a zatraktivnit zaměstnávání na zkrácené úvazky tak, aby se zaměstnavatelé neobávali administrativní zátěže pojící se se zaměstnáváním OZP na zkrácené úvazky. Z hlediska zkrácených úvazků by se Česká republika mohla inspirovat kupříkladu dánským programem Flexjob, který umožňuje OZP zaměstnancům např. více přestávek či kratší pracovní dobu a v rámci nějž zaměstnavatelům náleží mzdová podpora.

Ke zvýšení kvality sociálních služeb je také zapotřebí přilákat do této oblasti kvalifikované pracovníky. Práce v sociálních službách je totiž veřejností často považována za psychicky i fyzicky náročnou, navíc i špatně placenou. Z tohoto důvodu se Charita Opava a další organizace obdobného zaměření potýkají s nedostatkem kvalifikovaných sociálních pracovníků. Pomoci by mohlo více veřejnost informovat i o pozitivěch a nezbytnosti sociální práce. Mnohem přínosnější by však bylo alespoň mírné zvýšení platů pracovníků v sociálních službách, protože ty se pohybují pod průměrem mezd v národním hospodářství.

Velmi prospěšná by byla větší provázanost sociálních služeb (respektive chráněného zaměstnávání) se zdravotnictvím. Bylo by vhodné, aby především obvodní lékaři více spolupracovali se zaměstnavateli na chráněném trhu práce či s organizacemi poskytujícími sociální služby. Ideálně tak, aby osobám, kterým je nově diagnostikováno ZP, byly ihned doporučeny návazné sociální služby či možnost chráněného zaměstnání. Nově diagnostikované osoby totiž často o těchto možnostech neví, nebo mají pouze omezené informace. Tento informační mechanismus by tak mohl napomoci OZP k tomu, aby překonaly počáteční nesnáze pojící se se zdravotním postižením a aby získaly pracovní uplatnění.

Organizacím, které poskytují sociální služby, by významně napomohlo, kdyby se v rámci připravované novely zákona o sociálních službách skutečně podařilo prosadit víceleté financování sociálních služeb tak, aby odpadla nejistota ohledně jejich financování. Je nezbytné, aby organizace věděly, s jakým objemem finančních prostředků

mohou v daném roce počítat, a to s dostatečným časovým odstupem. Ideální by tedy bylo, aby byly dotace nárokové po dobu pěti let pro poskytovatele sociálních služeb zařazené do garantované sítě sociálních služeb, tedy obdobně, jak je to aktuálně v novele popsáno. Zákon je však zapotřebí po aktuálně probíhajícím připomínkovém řízení schválit bez zbytečných průtahů.

Dalším doporučením je zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Tento příspěvek se při zvyšování minimální mzdy nemění vůbec, nebo se mění neadekvátně ke zvýšení minimální mzdy. Tato skutečnost je výrazně negativní z finančního hlediska pro spoustu organizací, které zaměstnávají OZP. Mzdy OZP jsou totiž často právě ve výši minimální mzdy, a proto v případě jejího navýšení rostou i náklady na zaměstnávání těchto zaměstnanců, a tyto náklady nejsou kompenzovány navýšením příspěvku na podporu zaměstnávání OZP.

## 6.2 Návrhy pro organizaci Charita Opava

Samotná Charita Opava by k překonání případných finančních problémů či k realizaci prospěšného nápadu mohla využít crowdfunding, tedy hromadné financování v online podobě. Ideální by k tomuto účelu mohl být webový portál Hithit. Aby bylo pro veřejnost přispění na konkrétní projekt zajímavé, přispěvatelé by mohli obdržet např. výrobky organizace nebo by jim mohla být zprostředkována exkurze v samotné organizaci, kdy průvodcem by byl některý ze zaměstnanců.

Z hlediska financování by se organizace mohla pokusit více reagovat na dotační výzvy ESF. Získání dotace by napomohlo financování projektu souvisejícího se zaměstnáváním OZP, a tím i ke zlepšení podmínek pro OZP nebo k nalezení uplatnění na otevřeném trhu práce.

Protože organizace zaměstnává v přepočteném stavu zhruba 60 % OZP, a je tedy nad limitem pro to, aby zůstala i nadále zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, mohla by zaměstnat několik dalších osob bez ZP, což by napomohlo ke zvýšení produktivity práce.

Pro všechny charity v České republice jsou velmi důležití a nezbytní dobrovolníci pomáhající s jejich činnostmi. Pro Charitu Opava by mohlo být zajímavé poskytovat bezplatné praxe studentům sociálních oborů. To by bylo prospěšné hned z několika hledisek. Pro organizaci by to víceméně neznamenovalo žádné náklady, s výjimkou nákladů

na školitele, který by studenta zaučil. Student by víceméně plnil funkci dobrovolníka, navíc by to pro něj bylo výhodné z důvodu splnění povinné školní praxe. Charita Opava by tím navíc mohla získat potenciální budoucí zaměstnance.

V souvislosti s novými rozsáhlými prostory v areálu Jaktři se organizaci otevírají nové možnosti k rozvoji činnosti a k zaměstnávání OZP. Rozsáhlost objektu by se mohla využít např. k recyklaci nových druhů výrobků, konkrétně třeba k recyklaci solárních panelů. Organizace by mohla vytvořit i novou chráněnou dílnu, ve které by se zaměstnanci mohli realizovat např. v rámci potravinářské výroby (zákusky, dorty či jiné sladké pečivo). Tímto by se nejen zvětšil prostor pro zaměstnávání OZP, ale také by to organizaci mohlo přinést další finanční prostředky.

Návrhů a doporučení by samozřejmě mohla být celá řada. Zde však byly vybrány pouze ty, které autorka práce považovala za nejdůležitější a nejprínosnější.

## 7 Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na zaměstnávání OZP na Opavsku, konkrétně v organizaci Charita Opava. Cílem práce bylo identifikovat silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby organizace Charita Opava v oblasti zaměstnávání OZP a navrhnout opatření směřující ke zlepšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti OZP na regionální i celostátní úrovni. Práce byla rozčleněna do sedmi kapitol, z nichž první kapitolou byl úvod a poslední závěr.

V druhé kapitole byly obsaženy teoretické souvislosti zaměstnávání OZP. Konkrétně zde byly definovány znevýhodněné osoby na trhu práce a bylo provedeno jejich rozdělení. Dále byl v rámci této kapitoly vymezen pojem flexibilita práce, který je v současné době poměrně diskutovaným fenoménem. Pozornost byla věnována i zdravotně postiženým osobám a jejich dělení. V neposlední řadě zde byla definována politika zaměstnanosti z obecného hlediska, ale také konkrétní opatření, která se používají v České republice, především zaměřená na podporu OZP.

Ve třetí kapitole byla provedena rešerše empirické literatury, která se týká politiky zaměstnanosti zaměřené na OZP ve vybraných deseti státech EU. Každá země se staví k problematice zaměstnávání OZP jinak a klade důraz na jiné nástroje a opatření. Česká republika by se rozhodně mohla některými opatřeními inspirovat. Prospěšné by mohlo být např. rakouské opatření umožňující OZP, která není schopna dokončit vzdělání, získat alespoň částečnou kvalifikaci. Vhodná by byla i inspirace Belgií, kde si OZP mohou v rámci týdenní bezplatné praxe ve firmě vyzkoušet konkrétní práci a zjistit, zda by jim vyhovovala a zda by ji zvládaly.

Čtvrtá kapitola byla zaměřena na analýzu trhu práce ve vztahu k OZP na Opavsku. Analyzovány zde byly charakteristiky pojící se s trhem práce. Podíl nezaměstnaných osob se v jednotlivých obcích okresu Opava pohybuje průměrně mezi 2–3 %, tedy na poměrně nízké úrovni. Jsou zde ale i obce, v nichž je PNO nad 10 %. Pozitivní je, že v posledních letech dochází k poklesu uchazečů o zaměstnání. Jejich průměrný věk byl k 31. 12. 2019 v okrese Opava 43,1 let. Téměř polovina z nich je nezaměstnaná méně než 3 měsíce, problémem je ale stále poměrně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Z hlediska vzdělání mezi uchazeči převažují osoby, které mají střední a střední odborné vzdělání, nejméně uchazečů pak tvoří osoby s vyšším odborným vzděláním. V okrese Opava představovaly OZP k 31. 12. 2019 zhruba 16 % uchazečů o zaměstnání a ve stejném období připadalo na jedno volné pracovní místo určené pro OZP 4,5 OZP. V roce 2019 bylo v okrese

Opava uzavřeno 1 120 dohod, které uznávají zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Obsahem páté kapitoly byla analýza zaměstnávání OZP v organizaci Charita Opava. Mimo charakteristiku samotné organizace a realizovaných projektů zde byla provedena SWOT analýza. Jednou z významných silných stránek je 30letá působnost organizace a zkušený management. Organizace navíc zaměstnává v přepočteném stavu okolo 60 % OZP, s čímž se pojí vysoká společenská potřeba. Mezi přednostmi organizace patří také široká škála a komplexnost poskytovaných služeb. Slabou stránkou organizace je pak především nižší produktivita práce OZP zaměstnanců a jejich potřeba flexibilnějšího rozvržení pracovní doby. Nespornou slabinou je i finanční náročnost rekonstrukce nových prostor. Z příležitostí, které by Charita Opava mohla využít, je nutné zmínit online crowdfunding umožňující získání dalších finančních prostředků nebo připravovanou novelu zákona o sociálních službách, která by mohla odstranit nejistotu financování sociálních služeb, jež je jednou z hrozeb organizace. Další významnou hrozbou je i případné zvýšení minimální mzdy, které by mohlo bez adekvátního navýšení příspěvku na podporu zaměstnávání OZP organizaci významně ohrožit.

V šesté kapitola byla navržena opatření, která by mohla zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost OZP, a to jak v České republice, tak v samotné organizaci Charita Opava. Návrhy vycházely především z provedené SWOT analýzy, inspirací ale byly i nástroje či opatření, které se využívají v jiných státech EU.

## Seznam použité literatury

### Odborné knihy

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice*. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003, s. 149-158. ISBN 80-210-3048-8.

BURIANOVÁ, Iva a kol. *Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Příklad z praxe*. Opava: Charita Opava, 2007. ISBN 978-80-254-0519-2.

ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

EHRENBERG Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 13th Edition. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1138218154.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

KOŘÁNOVÁ, Marie. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Dánsku*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-137-7.

KOŘÁNOVÁ, Marie. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Velké Británii*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-133-9.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra a kol. *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-141-4.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce*. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003, s. 128-139. ISBN 80-210-3048-8.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

KRHUTOVÁ, Lenka. *Lidé se zrakovým postižením a pomáhající profese*. In *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

KRINESOVÁ, Lenka. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Finsku a ve Španělsku*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-139-1.

MAGERSKÁ, Vítězslava. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Rakousku*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-134-6.

MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. *Dochází na českém trhu práce k marginalizaci?* In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003, s. 118-128. ISBN 80-210-3048-8.

MAREŠ, Petr. *Faktory sociálního vyloučení*. Brno: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-15-8.

MICHALÍK, Jan a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

MLČÁKOVÁ, Renata. *Osoby s narušením komunikační schopnosti*. In *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1.

NOVOSAD, Libor. *Lidé s tělesným postižením*. In *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

PIPEKOVÁ Jarmila a Marie VÍTOVÁ. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Brno: Masarykova univerzita, 2017. ISBN: 978-80-210-7689-1.

PLASOVÁ, Blanka a Jana VÁLKOVÁ. *Genderová diferenciací nejistot na trhu práce*. In *Nejistoty na trhu práce*. Brno: MU, 2009, s. 39-79. ISBN 978-80-7326-172-6.

POTMĚŠIL, Miloň. *Osoby se sluchovým postižením jako cílová skupina*. In *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MDS, spol. s r.o., 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

PŘÍHODOVÁ, Růžena. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Polsku*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-135-3.

SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: MU, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Francii*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-136-0.

SUCHOMELOVÁ, Mirjam. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Spolkové republice Německo*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-138-4.

ŠIMEK, Milan a kol. *Střecha pro všechny: psychologické, sociální a pracovní aspekty práce s uživateli sociálních služeb*. Broumov: Diakonie Broumov, 2007. ISBN 978-80-254-1371-5.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.



ŠVEHLOVÁ, Katarína a Mirjam SUCHOMELOVÁ. *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Slovenské republice a v Belgii (Valonský region)*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-140-7.

VALENTA, Milan. *Lidé s mentálním postižením a jinou duševní poruchou*. In *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: UK, 2000. ISBN 80-246-0057-9.

### **Elektronické dokumenty**

BALCAR, Jiří a Milan ŠIMEK. *Struktura a faktory dlouhodobé nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, možnosti ovlivňování její úrovně pomocí nástrojů aktivní politiky trhu práce* [online]. RESA, 2009 [15. 3. 2020]. Dostupné z: <http://resa.rza.cz/www/file.php?id=77>.

BROŽÍKOVÁ, Ivana. *Flexibilita na trhu práce* [online]. Karviná: Acta academica karviniensia, 2011 [15. 3. 2020]. Dostupné z: <http://aak.slu.cz/pdfs/aak/2011/04/01.pdf>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců - 2018* [online]. Praha: ČSÚ, 2019 [6. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2018>.

DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2008 [15. 3. 2020]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/40395112\\_Nove\\_sance\\_a\\_rizika\\_flexibilita\\_prace\\_marginalizace\\_a\\_soukromy\\_zivot\\_u\\_vybranych\\_povolani\\_a\\_socialnich\\_skupin](https://www.researchgate.net/publication/40395112_Nove_sance_a_rizika_flexibilita_prace_marginalizace_a_soukromy_zivot_u_vybranych_povolani_a_socialnich_skupin).

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. 174/19 *Novela zákona o sociálních službách; T: 15.1.2020* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2020 [7. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/174-19-novela-zakona-o-socialnich-sluzbach-t-15-1-2020/>.

CHARITA OPAVA. *Interní materiály* [online]. Opava: Charita Opava, 2020 [20. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/>.

CHARITA OPAVA. *Výroční zpráva Charity Opava 2015*. [online]. Opava: Charita Opava, červen 2016. [19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20160622141440.PDF>.

CHARITA OPAVA. *Výroční zpráva Charity Opava 2016*. [online]. Opava: Charita Opava, červen 2017. [19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20170825131745.PDF>.

CHARITA OPAVA. *Výroční zpráva Charity Opava 2017*. [online]. Opava: Charita Opava, červen 2018. [19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20180723120515.PDF>.

CHARITA OPAVA. *Výroční zpráva Charity Opava 2018* [online]. Opava: Charita Opava, červen 2019 [19. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20190724104212.PDF>.

CHARITA OPAVA. *Zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce převážně na ekologických činnostech* [online]. Opava: Charita Opava, 2005 [26. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20100614164434.PDF>.

CHARITA SV. ALEXANDRA. *Interní materiály* [online]. Ostrava: Charita sv. Alexandra, 2020 [26. 3. 2020]. Dostupné z: <https://charita-sv-alexandra.cz/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR* [online]. Praha: MPSV, 2020a [23. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: MPSV, 15. 12. 2014 [14. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nezaměstnanost – měsíční* [online]. Praha: MPSV, 2020b [23. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Struktura uchazečů a volných míst* [online]. Praha: MPSV, 2020c [23. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vyhlášení dotačního řízení MPSV pro rok 2020 v oblasti poskytování sociálních služeb s nadregionální či celostátní působností* [online]. Praha: MPSV, 2020d [7. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vyhlaseni-dotacniho-rizeni-mps-v-pro-rok-2020-v-oblasti-poskytovani-socialnich-sluzeb-s-nadregionalni-ci-celostatni-pusobnosti>.

NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR. *Informace č.: 25 – 2019 (Zvýšení příspěvku na zaměstnávání OZP)* [online]. Praha: NRZP ČR, 2019 [7. 4. 2020]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2019/04/30/informace-c-25-2019-zvyseni-prispevku-na-zamestnavani-ozp/>.

SEE LIGHT. *Elements And Practices Of Labour Inclusion Of Disadvantaged Groups* [online]. Opava: Charita Opava, 2015a [26. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20150929114651.PDF>.

SEE LIGHT. *Postupy pracovního začleňování znevýhodněných skupin. Shrnutí* [online]. Opava: Charita Opava, 2015b [26. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/foto/soubory/20150929114946.PDF>.

ŠTĚPÁNOVÁ, Dagmar. *Základní pojmy účetnictví neziskových organizací* [online]. Brno: ANNOJMK, 2014 [6. 4. 2020]. Dostupné z: <https://annojmk.cz/sites/all/files/pravni-poradenstvi/annojmk-zakladni-pojmy-ucetnictvi-nno-2014.pdf>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019* [online]. Praha: ÚP ČR, 2019 [28. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/documents/37855/699255/2018.pdf/c19e9164-9f20-26b8-c4b2-bd8549f680b0>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. Praha: ÚP ČR, 2018 [28. 2. 2020]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/documents/37855/699255/2017.pdf/55095745-29e2-7528-1d33-21249bca11e1>.

Vyhláška č. 504/2002 Sb., k provedení zákona o účetnictví (č. 563/1991 Sb.) pro nepodnikatelské subjekty. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/legislativni-dokumenty/2002/vyhlaska-c-504-2002-sb-3439>.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/vyhlaska\\_518-2004\\_sb.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf).

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [14. 3. 2019]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dostupný z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31234/Zakon\\_o\\_socialnich\\_sluzbach-stav\\_k\\_1.\\_10.\\_2017.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31234/Zakon_o_socialnich_sluzbach-stav_k_1._10._2017.pdf).

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. Dostupný z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOSTI\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF).

## Seznam zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

FJ – Flexjob

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSK – Moravskoslezský kraj

NRZP – Národní rada osob se zdravotním postižením

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OTZP - Osoba s těžkým zdravotním postižením

OZP – Osoba se zdravotním postižením

ÚP – Úřad práce

VPM – Volné pracovní místo

VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

ZP – Zdravotní postižení

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на вѣдомі, že odevzdáním diplomové (bakalářské) práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- беру на вѣдомі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....24.4.2020.....

*Košcová*

.....  
Bc. Veronika Košcová